Institut d'études politiques de Paris

ECOLE DOCTORALE DE SCIENCES PO

Programme doctoral de sociologie

Centre de Sociologie des Organisations (C.S.O.)

Doctorat en sociologie

Des horaires dérogatoires ordinaires ?

Sociologie des conflits et négociations autour du travail nocturne et dominical

Volume 1

Pauline Grimaud

Thèse dirigée par Jérôme Pélisse, professeur de sociologie à Sciences Po Paris

Soutenue le 1er juillet 2022

Jury :

Mme Sophie Bernard, professeure des sociologie, Université Paris Dauphine-PSL (**rapportrice**)

M. Baptiste Giraud, maître de conférences, Université Aix Marseille

Mme Cécile Guillaume, Assistant Professor HDR, Université de Surrey

M. Michel Lallement, professeur de sociologie au CNAM

M. Jérôme Pélisse, professeur de sociologie à Sciences Po Paris (directeur)

M. Jens Thoemmes, directeur de recherche au CNRS, Certop, Toulouse (**rapporteur**)

Remerciements

Je souhaite remercier en premier lieu Jérôme Pélisse, rencontre fondatrice et directeur de cette thèse. Il y a dix ans, son cours de sociologie du droit, durant lequel il présentait ses travaux sur le passage aux « 35 heures », fit forte impression à l'étudiante en première année de master d'histoire que j'étais. J'en délaissais l'exploitation journalière des *Ciompi* de Sienne au XIVe siècle pour me consacrer à la question du temps de travail aujourd'hui. Merci donc à Jérôme Pélisse d'avoir inspiré cette improbable bifurcation de la Renaissance italienne vers l'étude du capitalisme contemporain, d'avoir été un professeur passionnant, puis un directeur de thèse à la fois exigeant et stimulant, mais aussi patient et amical, qui a su si bien m'aiguiller et m'accompagner tout au long de ces années d'enquête et de rédaction.

Je remercie également les membres de jury qui ont accepté de lire et discuter ce travail.

Mes recherches ont été rendues possibles par le précieux soutien économique et scientifique du Dim Gestes qui a financé les trois premières années de ma thèse. Je veux redire ma gratitude à Jérôme Pélisse, pour m'avoir offert la possibilité de réaliser une quatrième année de thèse financée en m'intégrant à l'équipe de recherche qu'il coordonnait dans le cadre des post-enquêtes REPONSE.

Le Centre de Sociologie des Organisations (CSO) de Sciences Po m'a offert des conditions de travail exceptionnelles : tout au long de la thèse, j'ai pu bénéficier de son soutien scientifique et matériel. Je remercie chaleureusement tous ses membres et en particulier Jérôme Aust, Sylvain Brunier, Renaud Crespin, Jean-Noël Jouzel et Olivier Pilmis pour leurs conseils et leurs attentions dans le cadre des séminaires qu'ils animaient auprès des doctorants ainsi que Claire Lemercier et Emmanuelle Marchal pour l'accompagnement, leur écoute bienveillante et leurs patientes relectures.

Ce travail doit énormément à l'accès aux données de la Dares, dont je veux remercier ici toute l'équipe pour son accueil, sa confiance et les conseils qu'elle m'a réservés, en particulier à Sandra Zilloniz, Maria-Teresa Pignoni, Patrick Pommier et Catherine Daniel.

Cette thèse n'aurait pas été possible sans que de nombreuses personnes acceptent de prendre du temps avec moi durant des entretiens ou au cours d'échanges plus informels, pour me faire comprendre leurs activités, leur engagement et leurs réflexions. Je remercie tout spécialement les animateurs du Comité de liaison intersyndical du commerce de Paris (Clic-P), Sylvain Alias, Laurent Degoussée, Alexandre Torgomian, Stéphanie Poursac, Vincent Lecourt, Éric Scherrer, Céline Carlen et Karl Ghazi de m'avoir accordé leur confiance et fait l'honneur d'accepter que je raconte leur histoire. Les échanges avec Bruno Deporcq, autant passionné que moi par ce sujet, m'ont également beaucoup apporté.

Dans le travail solitaire de thèse, j'ai eu la chance de participer à une enquête collective dans le cadre des post-enquêtes REPONSE. Cette précieuse expérience de recherche doit beaucoup aux discussions régulières sur nos difficultés sur le terrain, nos pistes de recherche et nos premiers résultats avec Pierre Blavier dont les réflexions m'ont énormément inspirée, Anaïs Bonanno, Pierre François, Guillaume Gourgues, Amandine Michelon, Jérôme Pélisse et Théo Voldoire.

Je veux également remercier les chercheurs de l'équipe du RT18 Relations professionnelles de l'Association française de sociologie, pour le cadre de réflexion qu'ils m'ont offert. Les nombreux évènements et projets scientifiques qui rythment la vie du RT ont nourri mes recherches et mon enthousiasme pour une pratique collective de la sociologie.

La thèse a également profité des remarques et conseils de Paul Bouffartigue, Anne-Sophie Bruno Vincent-Arnaud Chappe et Romain Juston Morival qui m'ont permis de déplacer mon regard et de prendre de la hauteur à un moment ou un autre. Je tiens à les remercier ainsi que Hélène Cavat qui m'a initiée aux théories des juristes critiques et Anton Perdoncin, dont la rigueur intellectuelle force mon admiration. Tes encouragements remontent au mémoire de master et se sont maintenus jusqu'aux dernières minutes de la thèse : je suis honorée d'être ta collègue et ton amie.

Cette thèse a bénéficié du soutien des jeunes chercheurs avec lesquels j'ai engagé l'aventure doctorale au CSO. Merci à Valérie Arnhold, Marion Gaboriau, Audrey Harroche, Arnaud Vendeur, Hadrien Clouet et Hugues Bonnefon et tout particulièrement à Tonya Tartour pour sa complicité scientifique et amicale, ses relectures et ses recommandations toujours bienvenues.

Pour leurs relectures finales, je souhaite remercier Chantal Boutarin, Irène Carbonnier, Timothée Erhard et surtout Geneviève Moyrand. J'en profite pour dire toute ma gratitude et mon amitié à Timothée Erard, qui en plus de me faire partager ses réflexions stimulantes tout au long de la thèse, m'a assuré, à l'escalade comme dans la vie, de la solidité de notre lien.

Si les conditions de travail des cheminots n'ont jamais fait l'objet de ma recherche, je veux dire la dette de mes analyses aux riches et nombreuses discussions que j'ai pu avoir ces dernières années avec des travailleurs du rail. À mes amis Alric Delaporte, Damien Scali, Rémi Vépierre et Cassandra Desannaux, qui connaissent de près « les horaires qui font le tour du cadran », j'adresse un grand merci : vous avez nourri une grande partie de mes réflexions sur les horaires de travail.

Les pauses, soutiens et joies aux côtés de Georgia Fayet, Sarah Rueda, Martin Condomines et Anastasia Soffer ont rendu la thèse plus légère. J'ai hâte de multiplier ces moments dans les années à venir. Merci à Estelle Miramond, consœur en sociologie et comme-sœur dans ma vie, dont les mots ne sauraient traduire ce que je lui dois.

Pour leur attention, je tiens à remercier Bernard, Thérèse, Chantal, Hervé, Valérie, Julien. Michel, ton soutien et ta curiosité pour mes investigations ont été les plus précieux des encouragements. Un immense merci à Geneviève de m'avoir guidée jusque-là. Ta présence continue à mes côtés, ta confiance et notre complicité ont été des alliés inestimables sur le chemin de la thèse.

À Valdo, qui a su transformer toutes ces années, même les plus studieuses, en bonheur partagé. Pour ton écoute, nos discussions et tes analyses, cette thèse te doit beaucoup. Sa fin nous ouvre d'autres aventures, dans nos Cévennes ou partout ailleurs.

À toutes et tous, les qualités de ce travail sont les vôtres, les défauts sont les miens.

Sommaire

Volume 1 – Manuscrit principal

Remerciements ___ 3

Sommaire ___ 5

Introduction générale ___ 7

Le prisme déformant du volontariat ___ 9
Les deux principaux champs de recherche sur les horaires de travail ___ 11
La spécificité du travail dominical et nocturne : des horaires dérogatoires au cœur de la dynamique du capitalisme contemporain ___ 19
Enquêtes et méthodes ___ 30
Présentation générale de la thèse ___ 45

Première partie – Quand l'exception infirme la règle ___ 51

Premier chapitre. Le renouveau d'un dispositif juridique ancien : la logique dérogatoire ___ 55

I - L'avènement du capitalisme industriel : une double révolution temporelle ? ___ 61
II - La constitution des normes légales… d'emblée soumises à des dérogations ___ 75
III - Une profonde transformation de la règlementation à partir des années 1980 ___ 96
Conclusion du premier chapitre ___ 118

Deuxième chapitre. Les « retours de bâton » des mobilisations juridiques à l'origine d'une foisonnante multiplication des dérogations dans le commerce ___ 121

I - La constitution d'une nouvelle matrice des dérogations ___ 128
II - L'effet domino et l'effet puzzle ___ 146
III - Les deux facteurs déterminants de l'extension des dérogations : logique concurrentielle et mobilisation des salariés ___ 186
Conclusion du deuxième chapitre ___ 208

Conclusion de la première partie : une vision pessimiste du droit ? ___ 213

Deuxième partie – Les horaires dérogatoires : un enjeu qui façonne les relations professionnelles du grand commerce parisien ___ 215

Troisième chapitre. De la « semaine des deux dimanches » à la semaine sans dimanche non travaillé ___ 219

I - L'extension des horaires d'ouverture grâce au recrutement d'une main-d'œuvre spécifique ___ 223
II - L'aubaine des « 35 heures » pour les directions des grands magasins ___ 255
III - À la recherche de la dernière étape d'une amplitude horaire maximale : banaliser le travail nocturne et dominical ___ 276
Conclusion du troisième chapitre ___ 303

Quatrième chapitre. « Tous unis » ? La construction d'une intersyndicale atypique pour lutter contre le travail nocturne et dominical à Paris (2010-2013) ___ 305

I - La création d'un outil de lutte original ___ 310
II - Une mobilisation du droit qui procure une audience nationale à l'intersyndicale ___ 327
III - La réplique patronale à l'occasion de l'affaire Sephora : la mise en avant des salariés contre les syndicats ___ 342
IV - Quelle légitimité de l'action syndicale ? ___ 361
Conclusion du quatrième chapitre ___ 377

Cinquième chapitre. Le grand renversement politique et syndical : comment le patronat fait du gouvernement socialiste et de certains syndicats des acteurs de leur politique ? (2013-2016) 381
I - La mobilisation patronale en faveur d'une nouvelle loi sur les horaires de travail dans le commerce ___ 384
II - Les relais politiques des revendications portées par les grandes enseignes ___ 404
III - L'adoption contestée des nouvelles dérogations au repos dominical et nocturne ___ 424
IV - Les batailles autour de la signature des accords collectifs ___ 455
Conclusion du cinquième chapitre ___ 484

Conclusion de la deuxième partie : tactique de regroupement *versus* stratégie de contournement ? ___ 487

Troisième Partie – Les contreparties salariales associées aux horaires dérogatoires, une pratique discriminante ___ 491

Sixième chapitre. Du dérogatoire à l'ordinaire : les ressorts de l'absence de compensation pour le travail dominical et nocturne. ___ 495
I - Porter le regard sur une pratique invisibilisée : le travail de nuit et du dimanche sans compensation ___ 503
II - Emprise et liberté : les deux faces d'une même pratique ? ___ 524
III - L'absence de contrepartie, une variable structurante ___ 551
IV - L'absence de compensation, le résultat de dynamiques sectorielles, de pratiques temporelles spécifiques et de la position socioprofessionnelle des salariés ___ 565
Conclusion du sixième chapitre ___ 578

Septième chapitre. Les contreparties aux horaires dérogatoires, à l'origine de différents modes d'emplois et outil d'individualisation salariale ___ 581
I - Les horaires dérogatoires, une simple affaire de « métier » et de « pénibilité » ? ___ 590
II - Les horaires, au cœur des logiques tout autant productives que marchandes ___ 604
III - Différents modes d'emplois dominicaux et nocturnes ___ 624
IV - Les effets de la régulation des horaires dérogatoires sur les rémunérations et les relations sociales en entreprise ___ 646
Conclusion du septième chapitre ___ 676

Conclusion de la troisième partie : les compensations au travail de nuit et du dimanche, facteur de différenciation horizontale du salariat. ___ 679

Conclusion générale ___ 681

Volume 2 – Bibliographie, Sources, Annexes

Bibliographie ___ 3

Sources ___ 29

Liste des sigles ___ 37

Annexes ___ 39

Liste des tableaux, encadrés, figures et schémas ___ 79

Table des matières ___ 83

Résumé de la thèse ___ 90

Introduction générale

> « “Nous voulons continuer à travailler le soir”.
>
> Les syndicats du Clic-P[1] ont demandé en justice la fermeture du magasin des Champs-Élysées après 21 heures.
>
> Les salariés travaillant dans ce magasin réaffirment leur opposition à cette fermeture par une pétition.
>
> “En tant que salarié du Sephora Champs-Élysées, je tiens à exprimer mon opposition à la fermeture du magasin et à l’impossibilité de travailler de nuit après 21 h, cette décision est défavorable à nous, salariés, mais aussi à nos clients” ».

Imprimé sur une pleine page publicitaire financée par la direction de l’enseigne, le texte de cette pétition – en blanc sur fond noir, les couleurs de la marque – paraît simultanément dans *Le Figaro, Le Parisien* et le *Journal du dimanche* à la mi-septembre de l’année 2013[2]. Les promoteurs de la publicité ne manquent pas de reproduire les 91 signatures manuscrites qu’y apposèrent les salariés de Sephora Champs-Élysées… Cependant, moins d’une semaine après, la cour d’appel de Paris ordonne sous peine d’*astreinte*[3] à l’enseigne de parfumerie de cesser d’employer ses salariés entre 21 h et 6 h du matin. La présence à l’audience d’une cinquantaine de salariés qui, tous vêtus d’un tee-shirt floqué du logo de l’enseigne, sont venus sur leur temps de travail et de concert avec leur direction, n’en fera pas moins sensation. Devant un parterre de journalistes, caméras au poing, plusieurs d’entre eux sont en pleurs et se disent « écœurés » à l’annonce de la décision de justice. Orchestrée par l’un des plus grands groupes de luxe de France, LVMH, cette mise en scène des salariés volontaires pour travailler la nuit transforme la victoire judiciaire des syndicats requérants en revers politique. Cet épisode n’est d’ailleurs pas isolé : quelques mois auparavant, environ un millier d’autres salariés employés dans les magasins de bricolage manifestaient dans les rues de Paris, avec le soutien de leurs employeurs, pour réclamer le « droit de travailler le dimanche ». À leurs têtes, les porte-paroles du collectif des « Bricoleurs du dimanche » entendaient défendre les

[1] Pour Comité de liaison intersyndical du commerce de Paris. Il s’agit d’une intersyndicale qui réunit à ce moment-là les six principales sections parisiennes des syndicats du commerce : la CGT, la CFDT, FO, CFE-CGC, Sud, le SECI (issu de la CFTC qui rejoindra quelques semaines plus tard l’UNSA).

[2] Cette publicité est reproduite intégralement dans l’annexe 1.

[3] Une astreinte est une mesure de nature judiciaire destinée à assurer l’exécution d’une décision prise par un tribunal. Elle n’est donc payée que si la décision du juge n’est pas respectée, après une demande de liquidation de l’astreinte.

intérêts de plusieurs milliers de salariés qui travaillent régulièrement ce jour-là dans les magasins franciliens, en particulier les 1 200 étudiants embauchés spécifiquement pour le week-end.

Ce type de situations où des salariés militent activement pour avoir le droit de travailler le dimanche ou la nuit, ne sont toutefois pas les seules qui ont marqué l'actualité ces dernières années. Parfois, le refus des salariés de venir travailler le dimanche s'est traduit par leur licenciement. Ce fut le cas notamment de deux employés d'un hypermarché Cora à Saint-Malo en mai 2019. Dans le courrier informant l'une des salariés, qui avait 18 ans d'ancienneté, de son licenciement pour « faute grave », le directeur du magasin se justifie :

> « Les explications recueillies auprès de vous lors de notre entretien ont été claires et vous avez mentionné le refus total de venir travailler le dimanche matin. Au vu de ces éléments, je me vois contraint de vous notifier votre licenciement immédiat pour faute grave[4] ».

Révélée par *Europe 1*, cette histoire est reprise dans tous les médias d'audience nationale mais d'autres – plus nombreuses – font l'objet d'une attention médiatique bien moindre. Parfois, le refus des salariés de travailler le dimanche prend des formes plus collectives. Certains salariés ont mené des grèves longues pour ne pas être forcés de venir travailler le dimanche, comme ces employés du supermarché d'Ed d'Albertville qui se sont battus durant deux ans, entre 2009 et 2011, et ont organisé chaque dimanche un rassemblement devant les portes de leur magasin. Quelques années plus tard, à la fin de l'année 2014, entre 1 000 et 2 000 salariés franciliens du secteur manifestaient à deux reprises contre le projet du gouvernement Valls de créer de nouvelles dérogations au repos hebdomadaire le dimanche et de faciliter le travail de nuit dans le commerce. Dans les cortèges d'entreprises ou syndicaux, ils clamaient : « Augmentez nos salaires, pas nos horaires ! » et « le travail le dimanche, c'est non, non, non ! La nuit, c'est non aussi ! »

Ces deux configurations sont diamétralement opposées. Dans la première, les salariés expriment publiquement leur souhait de travailler à des horaires étendus pour bénéficier notamment des majorations salariales associées. Ils n'hésitent pas à se ranger aux côtés de leurs employeurs, contre certaines organisations syndicales, au nom des intérêts communs que l'entreprise, les clients et les salariés partageraient. À l'opposé, dans la seconde, les salariés refusent de voir l'emprise potentielle de leur emploi salarié envahir des créneaux qui étaient jusque-là réservés à la sphère extra-professionnelle (repos, loisirs, moments familiaux, activités sociales, etc.). Dans ce type de situations, les salariés exigent des salaires satisfaisants sans qu'ils soient contraints à de nouvelles injonctions temporelles. Ces situations contrastées illustrent comment certaines contraintes temporelles associées à des valorisations salariales – ou professionnelles comme dans

[4] Cité dans *L'Express*, « Licenciée pour avoir refusé de travailler le dimanche », 21 mai 2019.

le cas des « 12 heures » à l'hôpital (Vincent, 2016) – peuvent diviser profondément les salariés et leurs représentants.

Le prisme déformant du volontariat

Volontariat ou contrainte ? Telle est l'aporie sur laquelle le débat public autour du travail dominical ou nocturne des salariés s'est cristallisé depuis plusieurs années. En particulier, les discours politiques et médiatiques en faveur de l'extension des horaires de travail ont mis en avant le concept de volontariat des salariés comme garant du respect de leurs droits dans le cas où leur employeur souhaitait recourir à ces horaires. Dans cette perspective, le principe du volontariat a le grand avantage de présenter une lecture pacifiée et lisse des relations sociales en entreprise : à partir du moment où des salariés seraient volontaires, il serait légitime de laisser leur employeur les faire travailler le dimanche ou la nuit. À l'inverse, si des salariés ne souhaitent pas travailler à ces horaires, ils ne devront pas y être contraints. Ce prisme du volontariat comporte cependant deux limites importantes.

D'abord, cette opposition binaire masque une troisième configuration : celle où les salariés ne se positionnent pas sur le fait d'accepter (ou non) de travailler à ces horaires, mais contestent les conditions dans lesquelles ils le font. Quand la loi dite Macron de 2015 a étendu le champ des entreprises qui doivent être couvertes par un accord collectif pour recourir au travail dominical ou nocturne à l'ensemble des zones géographiques dérogatoires, les discussions et négociations à ce sujet ont par exemple été nombreuses. Dans certains magasins où ces horaires étaient anciens, le niveau des contreparties accordées aux salariés pour travailler à ces horaires a fait l'objet de tensions voire de grèves. Ainsi, les deux principaux conflits à la Fnac des Champs-Élysées impliquaient justement ce genre de revendications. Il s'agissait de deux grèves particulièrement longues : la première en 2002 dura un mois[5], la seconde en 2016-2017 le double. Or, à chaque fois, les grévistes exigeaient de bénéficier de meilleures contreparties au travail du dimanche et de nuit alors que leur magasin fut pendant plus d'une décennie le seul de la Fnac en France à ouvrir tous les jours de 10 h à minuit. Ces travailleurs soulignaient qu'ils étaient les salariés de la Fnac qui connaissaient les contraintes horaires les plus élevées mais bénéficiaient de contreparties inférieures à celles des salariés des autres points de vente Fnac. D'ailleurs, dans de nombreux secteurs où le travail de nuit

[5] Ce conflit a été étudié et documenté dans plusieurs travaux (notamment Abdelnour, 2005 ; Abdelnour et al., 2009 ; Chabault, 2009).

ou du dimanche est répandu sans susciter autant de polémiques publiques que dans le commerce de détail, une grande partie des conflits relatifs à ces horaires portent justement sur le niveau des primes, des majorations salariales ou sur le nombre de repos compensateurs accordés en contrepartie. Ainsi, l'opposition duale – volontariat *versus* contrainte – mérite de s'effacer au profit d'un triptyque qui intègre cette troisième configuration. Dans un ouvrage désormais classique (Hirschman, 1970), Albert Hirschman défendait l'idée que, face aux défaillances d'une institution, les usagers ou clients avaient trois possibilités d'action : la fidélité (*loyalty)*, l'interpélation (*voice*) ou la défection (*exit*). Ici, on pourrait reformuler cette proposition en soulignant que les salariés face à leurs horaires de travail peuvent être volontaires, contestataires ou réfractaires. De plus, il ne faudrait pas voir ces catégories comme étanches puisqu'un même salarié, selon les conditions de travail et d'emploi qui lui sont proposées et sa situation personnelle, peut facilement passer d'une attitude à l'autre.

Surtout, le prisme du volontariat accorde une place centrale au libre arbitre des salariés et à leur capacité de choisir leurs conditions de travail, même dans le cadre d'une relation subordonnée comme la relation salariée. Pourtant, il suffit que le travail de nuit ou du dimanche soit inscrit initialement dans le contrat de travail qui lie l'employeur et son salarié pour que, juridiquement, le volontariat ne puisse être invoqué. En fait, dans bien des situations, les salariés n'ont pas le « choix » de travailler ou non le dimanche ou la nuit « toutes choses égales par ailleurs ». Leur « choix » s'avère bien souvent déterminant pour leur embauche, la promesse d'une évolution de carrière ou tout simplement pour négocier un ensemble de petits arrangements avec leur hiérarchie dans leur quotidien de travail (Bernard, 2012 ; Rieucau et Salognon, 2013). Ainsi, au même titre que le « choix » des femmes en faveur des emplois à temps partiel au nom de la conciliation entre leur vie familiale et professionnelle a été construit politiquement pour justifier le recours croissant à ce type d'emplois (Angeloff, 2000 ; Bué et Roux-Rossi, 2002 ; Lallement, 2000 ; Maruani, 1996), le volontariat des salariés pour travailler le dimanche ou la nuit repose sur une hypothèse fausse selon laquelle ils pourraient choisir de satisfaire ou non les injonctions temporelles de leurs employeurs sans que cela n'ait aucune influence sur leurs autres conditions d'emploi. De plus, la notion de volontariat présuppose que la relation salariale est avant tout une relation contractuelle dont les arbitrages sont à négocier à l'échelle individuelle comme dans les modèles de l'économie néoclassique (Gazier et Petit, 2019). En effet, elle place le curseur avant tout sur les choix opérés individuellement par les salariés pour répondre à leurs besoins (par exemple augmenter son revenu afin de payer son prêt immobilier), sans prendre en compte les règles collectives édictées pour mettre des bornes à l'emprise du travail dans la vie des salariés. En l'occurrence, au nom du fait que des salariés désirent travailler durant ces horaires, elle nie les principes d'ordre public inscrits

dans le Code du travail qui stipulent que, d'une part, les salariés ne peuvent travailler plus de six jours par semaine et doivent prendre leur repos hebdomadaire le dimanche[6] et que, d'autre part, le travail de nuit doit rester exceptionnel et limité aux seuls motifs de la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale[7]. Pour d'autres règles, il semblerait d'ailleurs bien incongru de mettre en avant le volontariat des salariés, à moins de balayer les fondements même du Code du travail qui fixe les règles collectives encadrant la relation salariale : un employeur qui aurait décidé de payer un salarié deux fois moins que le SMIC car celui-ci aurait accepté d'effectuer ce travail pour cette rémunération ? Un autre qui proposerait un emploi à 45 heures au lieu des 35 heures hebdomadaires arguant du fait que l'employé concerné a donné son accord ? Un dernier qui ne respecterait pas les règles de sécurité dans un chantier car un salarié ne voudrait pas porter de casque ? Dans aucune de ces situations, le volontariat des salariés ne pourrait justifier d'enfreindre les règles collectives établies en matière de travail ou d'emploi. Ces exemples montrent que le prisme du volontariat n'aide pas à comprendre ce qui rend acceptable ou non une situation d'emploi. En effet, la relation salariale reste toujours une relation *libre* dans un contexte où les salariés sont en général *contraints* de vendre leur force de travail pour vivre (Marx, 1864). Autrement dit, le salariat est toujours un mélange de contraintes et de liberté. Pour comprendre les polémiques et conflits autour du travail de nuit et du dimanche, en particulier dans le commerce, il s'agit donc de s'intéresser à la manière dont le repos quotidien la nuit et le repos hebdomadaire le dimanche ont été construits comme des règles de droit auxquelles il est possible de déroger sous certaines conditions et parfois en échange de contreparties pour les salariés concernés.

Les deux principaux champs de recherche sur les horaires de travail

Avant de défendre la nécessité d'une telle perspective, il est nécessaire de présenter les deux principales voies de recherche qui portent sur les horaires de travail.

---

[6] Articles L.3132-1 à 3 du Code du travail.

[7] Article L.3122-1 du même Code.

Les horaires de travail, une frontière qui affecte le non-travail

Avec la généralisation du salariat, le salarié ne vend plus son travail, son œuvre ou son talent en tant que tels, mais une part de son existence, mesurée en temps, ce qui rend la frontière entre travail et non-travail cruciale (Grossin, 1996). Or, cette frontière est déterminée par une des dimensions des temporalités laborieuses : les horaires de travail, c'est-à-dire la manière dont se répartit la durée du travail sur la journée ou la semaine. Depuis les analyses de William Grossin, les horaires sont considérés comme un élément structurant du temps de travail avec la durée et le rythme de travail : si le temps de travail est un « temps pivot », les horaires de travail agencent les « équations temporelles individuelles » des individus, que ce soit dans leurs activités professionnelles ou en dehors, en fonction des possibilités d'articuler des temps sociaux (Grossin, 1974).

Une première manière d'étudier les horaires de travail consiste alors à les appréhender comme une frontière qui affecte potentiellement l'ensemble des sphères extraprofessionnelles. Dans cette perspective, les horaires de travail sont analysés à partir de leurs conséquences potentielles sur le « hors-travail ». En particulier, les horaires dits atypiques, définis comme toute plage de travail étendue au niveau de la journée (soirée, nuit, extrême-matinée) ou de la semaine (le week-end), correspondent à un déplacement de cette frontière au profit de l'emploi et donc potentiellement au détriment d'autres activités sociales si celles-ci ne trouvent pas d'autres créneaux pour s'insérer dans la vie quotidienne des salariés.

Suivant cet axe de recherche, les études les plus connues sont celles qui analysent les effets du travail de nuit sur la santé des travailleurs. Dans le détail, le lien précis entre la durée du travail de nuit et les différentes dimensions de la santé des personnes concernées a régulièrement fait l'objet de débats scientifiques. Cependant, de manière générale, les études des épidémiologistes, des ergonomes et les rapports de synthèse mettent en avant l'effet néfaste du travail de nuit sur la santé des travailleurs, notamment du fait de la perturbation du sommeil qu'il engendre (entre autres Barthe, Quéinnec et Verdier, 2004 ; CESE, 2010 ; Erren et al., 2008 ; Marquie, 2016). Par exemple, le rapport de l'Agence nationale de Sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) de 2016 porte sur « les risques sanitaires liés au travail de nuit » à partir d'une recension internationale des études en la matière (ANSES, 2016). Comme travail de synthèse, il a l'avantage d'exposer les différentes conséquences sanitaires associées au travail de nuit : diminution de la durée et de la qualité du sommeil, troubles cognitifs et psychiques (anxiété, irritabilité,

dépression…), pathologies cardiovasculaires et troubles métaboliques (surpoids, hypertension, diabète…), risque accru de cancer[8], etc.

De manière plus marginale mais suscitant un intérêt croissant, certaines recherches ne se limitent pas aux conséquences des horaires de nuit sur la santé des travailleurs, mais tentent de prendre en compte plus largement les conséquences sanitaires et sociales des horaires atypiques, notamment le travail le week-end, en extrême-matinée ou le soir (Rousseau, 2006 ; Weibel, 2021). Dans cette voie, l'Anses prévoit par exemple d'étendre son expertise réalisée en 2016 sur le travail de nuit aux autres formes d'horaires atypiques afin d'analyser les conséquences « en matière de santé physique et mentale et les répercussions socio-familiales » de ces horaires[9].

Au-delà de ces études centrées sur les effets sanitaires des horaires atypiques, un vaste champ de recherche s'intéresse aux conséquences des temporalités de travail sur l'ensemble des activités sociales et en particulier sur l'articulation des temps sociaux. Il s'inscrit dans une lignée ancienne de travaux qui s'attachent à comprendre l'organisation temporelle de la vie sociale et les usages différenciés du temps selon la position sociale occupée par les individus[10]. Dès la fin du XIXe siècle, des enquêtes à vocation moralisatrice interrogent au Royaume-Uni et aux États-Unis les membres des classes populaires sur toutes leurs activités sociales, notamment leur fréquentation des cafés et pubs, leurs loisirs et leurs pratiques religieuses (Zuzanek, 1980). Dans les années 1920, l'Union soviétique initie les premières enquêtes régulières sur l'emploi du temps à l'aide de carnets de recueil des activités remplis par les répondants. Pour la première fois, cette méthode prend en compte l'ensemble des activités sociales, et non plus seulement le travail qui fait l'objet d'une rémunération. Dans la perspective soviétique, ces enquêtes pionnières ont pour objectif de

[8] À partir de la recension de la littérature scientifique sur le sujet, ce rapport juge probable l'effet du travail de nuit sur le risque de développer un cancer, notamment du sein pour les femmes (*ibid*). D'ailleurs, des recensions internationales plus récentes ont à nouveau montré qu'il existait une relation statistique positive entre cet horaire et l'apparition de cancer du sein à court terme (Manouchehri et al., 2021). À ce sujet, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a classé depuis 2007 le travail de nuit comme « probablement cancérogène pour l'Homme » et réaffirme régulièrement ce classement à partir des études épidémiologiques les plus récentes (CIRC, 2010, 2020).

[9] Cf. Appel à candidatures d'experts pour la constitution d'un groupe de travail sur les « horaires atypiques autres que le travail de nuit », URL : https://www.anses.fr/fr/content/appel- %C3 %A0-candidatures-d %E2 %80 %99experts-pour-la-constitution-d %E2 %80 %99un-groupe-de-travail-sur-les- %C2 %AB, consulté le 1er septembre 2021. Ce groupe de travail fait suite à la saisine de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) de 2011. Dans sa demande, le syndicat souhaitait une évaluation des risques sanitaires des horaires atypiques et s'interrogeait en particulier sur l'élargissement possible des conclusions énoncées en 2007 par le CIRC à l'ensemble des travailleurs soumis à des organisations temporelles atypiques de travail. L'Anses a choisi de précéder en deux étapes : le rapport de 2016 portait uniquement sur le travail de nuit et le nouveau groupe de travail doit désormais analyser les effets des autres types d'horaires atypiques.

[10] Pour une histoire de ce domaine de recherche et des enquêtes sur les usages sociaux du temps, voir notamment Chenu et Lesnard, 2006.

s'attaquer au travail domestique jugé archaïque afin d'encourager sa collectivisation et réduire son poids dans le quotidien des foyers, notamment des femmes (*ibid*). Faisant de l'URSS une référence en la matière, cette tradition perdure après-guerre et inspire notamment les travaux du sociologue hongrois Alexander Szalai dans les années 1960 qui systématise ce type d'investigations pour réaliser des comparaisons internationales (Szalai, 1972). À partir des années 1980, une équipe de chercheurs menée par Jonathan Gershuny constitue une base internationale de données harmonisées, la *Multinational Time Use Study* (MTUS), qui permet désormais d'étudier l'usage du temps des individus depuis 1960 dans 24 pays différents[11]. Nourri par les travaux d'économistes, de sociologues, de politistes et de chercheurs en santé publique, ce réseau s'institutionnalise également dans *l'International Association of Time Use Research* (IATUR) qui encadre une conférence annuelle et une revue dédiée à ces questions. Le carnet d'activités rempli par les enquêtés reste encore aujourd'hui le dispositif majeur de ces enquêtes, même si les méthodes d'analyse de ces données ont été sophistiquées, notamment avec l'appariement optimal (*optimal matching)* proposé par Andrew Abbott (Abbott, 1995 ; Abbott et Forrest, 1986), particulièrement opérant pour étudier ce matériau de manière séquentielle (Chenu et Robinson, 2002 ; Lesnard, 2004). Récemment, l'essor des technologies de l'information et de la communication a également fourni de nouvelles données, issues entre autres des smartphones et des possibilités de localisation (Cornwell, Gershuny et Sullivan, 2019). À partir de ces enquêtes sur les usages du temps, les chercheurs abordent généralement trois principaux thèmes : l'avènement de la société de loisirs et la place de plus en plus réduite du travail d'abord, la (dé)synchronisation des temps sociaux à l'intérieur de la sphère familiale ensuite, et enfin l'évolution des rythmes de travail (Chenu et Lesnard, 2006).

En France, ce champ de recherche s'est particulièrement renouvelé ces dernières années autour de la notion d'articulation – et de l'exigence de « conciliation » (Garner, Méda et Senik, 2005 ; Pailhé et Solaz, 2009) – des temps sociaux. Sous l'impulsion de Chantal Nicole-Drancourt et Bernard Fuselier, le réseau thématique « Articulation des temps sociaux » (RT48) est créé en 2009 au sein de l'Association Française de Sociologie afin de favoriser les échanges académiques sur le sujet. Partant du constat que ce thème est devenu un véritable problème public depuis les années 1990, ce réseau entend appréhender tout à la fois les mutations du temps de travail et de la précarité de l'emploi, les évolutions de la division sexuée du travail, notamment dans les foyers, et les transformations des mobilités spatiales et sociales[12]. En particulier, ces questions ont trouvé une

[11] Voir la présentation de cette base de données sur le site du *Centre for Time Use Research* (CTUR). URL : https://www.timeuse.org/mtus, consulté le 1er septembre 2021.

[12] Pour une présentation des perspectives de recherche de ce réseau, voir par exemple la description du séminaire organisé par le RT48 sur la « sociologie de l'articulation des temps sociaux » à l'EHESS en 2020-2021 (URL : https://arts.hypotheses.org/1904, consulté le 1er septembre 2021) ou l'introduction du dossier porté par ce

nouvelle actualité avec l'augmentation du télétravail et l'usage des technologies numériques dans les entreprises, censés à la fois faciliter l'articulation des temps sociaux, mais qui rendent aussi plus poreuse la frontière entre le travail et le hors-travail (Metzger et Cléach, 2004 ; Tremblay, Chevrier et Loreto, 2006)[13].

À l'intérieur de ce champ de recherche, les travaux qui s'intéressent aux horaires de travail les abordent comme un facteur essentiel de l'articulation des temps sociaux. Plus que le simple reflet d'une frontière entre des sphères distinctes de la vie sociale, les horaires de travail déterminent les activités potentiellement accessibles hors du travail, qui définissent le temps libéré comme un temps effectivement libre ou un temps vide (Jenkins et Osberg, 2004 ; Mothé, 1997). En effet, les horaires de travail – leur étendue, leur régularité, leur prévisibilité et la maîtrise qu'en ont les salariés – structurent tout autant la place du travail dans la vie des individus que la possible articulation des temps sociaux et la gestion de rôles sociaux différenciés (notamment en matière de genre) dans la sphère professionnelle, familiale, amicale et civique (Georges, Trancart et Méda, 2009 ; Lambert, 2019). On peut dès lors souligner que nos sociétés contemporaines exacerbent la tension entre, d'une part, l'impératif grandissant pour les individus de devenir des *adultes conciliateurs* des différentes formes d'activités sociales (Cocandeau-Bellanger et Helson, 2013) et, d'autre part, l'extension des horaires atypiques qui accroît la désynchronisation des emplois du temps. À ce sujet, Jean-Yves Boulin et Laurent Lesnard ont montré comment le travail le dimanche sur le lieu de travail diminue significativement le temps passé ensemble pour les couples et le temps parental (Boulin et Lesnard, 2016). En ce sens, les nouvelles contraintes temporelles imposées aux travailleurs « désarticulent » les familles[14] (Lesnard, 2009).

---

réseau et paru dans *Les Politiques Sociales* en 2020, à la suite de Doctoriales organisées la même année (Barbier, Fusulier et Landour, 2020).

[13] Durant les confinements successifs au moment de la pandémie de Covid-19, ces tensions ont justement été exacerbées (Collectif d'analyse des familles en confinement, 2021).

[14] Remarquons à ce sujet que le projet de recherche « *Worklife* » (2019-2022), dirigé par Anne Lambert et financé par l'Agence Nationale de Recherche, prolonge cette réflexion avec la volonté de « décrire et analyser l'effet des horaires sur la fécondité, la conjugalité et les inégalités de genre dans la sphère domestique ». URL : https://worklife.site.ined.fr/fr/, consulté le 22 septembre 2021.

Une fragmentation grandissante du temps de travail qui fragilise une partie du salariat

Un autre champ de recherche s'intéresse aux horaires de travail non pas pour leurs effets sur le hors-travail mais au contraire comme un élément déterminant le contenu du travail (Toupin, 2006) et structurant les conditions d'emploi des salariés. Par exemple, Michel Lallement a montré comment les employés de l'hôpital qui travaillent la nuit ont moins de pression de la part de l'encadrement et une plus grande autonomie dans leur travail (Lallement, 2003). Dans cette perspective, les pratiques temporelles de travail constituent l'une des dimensions au sein desquelles les inégalités socioprofessionnelles se déploient au sein du salariat, notamment entre, d'un côté, les cadres et, de l'autre, les ouvriers et employés. Sous cet angle, l'analyse de l'organisation temporelle de travail a avancé trois résultats principaux.

Premièrement, des travaux ont mis en avant « l'érosion de la norme fordiste du temps de travail » associée à un emploi en CDI, à temps plein, avec des horaires prévisibles car identiques d'un jour et d'une semaine à l'autre et synchronisés avec les autres temps sociaux (Bouffartigue et Bouteiller, 2001). Or, le recours croissant aux horaires atypiques participe de cet « éclatement » (Thoemmes, 2000) du temps de travail. En particulier, le travail le dimanche concerne une fraction croissante des salariés depuis trente ans. En effet, d'après les données issues de l'enquête *Emploi*, en 1990, 20,9 % des salariés travaillent le dimanche, alors que c'est le cas de 28,5 % d'entre eux en 2012, soit une augmentation de 36,4 %. À partir de 2013, l'enquête modifie substantiellement son questionnaire interrogeant les enquêtés uniquement sur les quatre semaines précédant l'enquête et non de manière générale[15]. Avec cette nouvelle interrogation, la part des salariés concernés par le travail dominical au moins un dimanche par mois passe de 18 % en 2013 à 19,4 % en 2019[16]. Remarquons à ce propos que cette tendance à la hausse du travail dominical concerne uniquement les salariés : si les indépendants travaillent plus souvent que ceux-ci le dimanche[17], cette pratique a baissé depuis 1990, en particulier en ce qui concerne le travail dominical habituel[18]. Sur un temps

---

15 Pour une présentation détaillée de la mesure du travail dominical dans les enquêtes de la statistique publique, voir le chapitre 6.

16 La seule année pour laquelle le travail dominical des salariés chute substantiellement est 2020, du fait du ralentissement des activités en raison de la crise épidémique mondiale.

17 D'après l'enquête *Emploi*, 37,9 % d'entre eux travaillent au moins un dimanche au cours des quatre semaines précédant l'enquête en 2019.

18 En 1990, 33,3 % des non-salariés travaillent habituellement le dimanche contre « seulement » 26,5 % d'entre eux en 2012, soit une baisse de 20,1 %. Après cette date, la proportion de non-salariés à travailler le dimanche au

encore plus long, la part des salariés qui travaillent le dimanche a même doublé entre 1974 et 2010 d'après l'enquête *Emploi du temps* (Boulin et Lesnard, 2017).

La dynamique de croissance du travail dominical n'est pas isolée : les différentes formes d'horaires atypiques augmentent, et notamment le travail de nuit[19] même si son évolution est moins marquée. Entre 1991 et 2012, la part des salariés qui travaillent la nuit de minuit à 5 h du matin passe de 13 % à 15,4 %, soit une hausse de 18,5 % d'après l'enquête *Emploi*[20]. Cela correspond à un million de salariés de nuit supplémentaires et cette progression touche en particulier les femmes (Algava, 2014). De plus, la part des salariés qui travaillent habituellement la nuit a plus que doublé, passant de 3,5 % à 7,4 % entre 1991 et 2012. Dans la dernière période (2013-2019), la proportion des salariés qui travaillent la nuit entre minuit et 5 h au cours des quatre dernières semaines oscille autour de 9,5 %. Or, ces horaires atypiques se cumulent en général : le travail le dimanche est souvent associé au travail le samedi, tout comme le travail la nuit entre minuit et 5 h du matin à celui du soir entre 20 h et minuit et à une plus grande irrégularité des horaires (horaires variables ou alternés). Au total, si l'on considère l'ensemble de ces horaires atypiques, 44 % des salariés sont soumis à l'un des quatre créneaux – le samedi, le dimanche, le soir ou la nuit – sur les quatre semaines précédant l'enquête *Emploi* de 2017 et ils ont « toutes choses égales par ailleurs » des durées de travail plus longues que les salariés qui ont des horaires *standard* (Daniel et Létroublon, 2018). De plus, le poids croissant des horaires atypiques en France ne fait pas exception à l'échelle internationale. Au contraire, les pays les plus riches ont historiquement développé leur secteur industriel grâce au travail posté – qui implique de travailler régulièrement la nuit – afin d'augmenter la durée d'utilisation du capital (Blyton et al., 2017). Plus récemment, dans de nombreux pays, le travail le week-end et la nuit occupe une place croissante sous l'effet de la tertiairisation des économies (Lee, McCann et Messenger, 2007). Aux États-Unis par exemple, le travail le week-end et la nuit des salariés est particulièrement associé aux longues durées de travail (Hamermesh et Stancanelli, 2015) qui concernent une frange croissante du salariat depuis les années 1980 (Kuhn et Lozano, 2008).

---

cours des quatre dernières semaines stagne autour de 28 % pour ceux qui le font au moins deux fois dans le mois et de 9,5 % pour ceux qui travaillent une seule fois.

[19] La définition de la statistique publique française du travail de nuit est plus restrictive que la définition juridique : elle inclut uniquement les heures effectuées entre minuit et 5 h du matin. Pour plus de précisions, voir le chapitre 6.

[20] L'enquête *Emploi* demande aux individus s'ils travaillent la nuit de la même manière que pour le travail le dimanche. Jusqu'en 2012, elle interrogeait les enquêtés de manière générale et après cette date, elle les questionne uniquement sur leurs pratiques au cours des quatre semaines précédant l'enquête.

Ensuite, l'affaiblissement de l'ancienne norme dominante associée aux horaires *standard* ne conduit pas à l'apparition d'une nouvelle qui se substituerait à la précédente. Au contraire, les nouvelles pratiques temporelles de travail se caractérisent par leur dispersion. Plusieurs travaux ont mis au jour cette diversité croissante de l'organisation temporelle de travail à l'aide des méthodes de classification[21] (entre autres Boisard et Fermanian, 1999 ; Bué et Coutrot, 2009 ; Chenu, 2002 ; Lesnard et de Saint Pol, 2008). Par exemple, dans la dernière étude de ce type réalisée à partir de l'enquête *Emploi du temps* (Sautory et Zilloniz, 2015), les autrices expliquent qu'à côté des semaines *standard* de travail qui concernent 44 % des actifs occupés en 2009-2010, il existe pas moins de huit autres types de semaines de travail : les semaines longues (24 % des actifs occupés), décalées le matin (7 %), décalées l'après-midi ou en soirée (5 %), décalées la nuit (3 %), de demi-journées (4 %), fragmentées (3 %), aux journées courtes ou variées (4 %) et enfin peu travaillées (6 %).

Enfin, cette disparité n'est pas le produit du hasard ou de la simple diversité des secteurs d'activité qui imposerait des contraintes temporelles spécifiques. Les différents horaires atypiques de travail sont fortement liés à la position occupée dans la hiérarchie sociale : d'un côté, les cadres connaissent souvent des journées longues, de l'autre, les ouvriers d'industrie et les employés des services expérimentent plus les horaires décalés et/ou fragmentés. Les premiers sont alors la catégorie sociale centrale d'un nouveau régime temporel flexible fondé sur le « temps choisi » (Devetter, 2002). Toutefois, même dynamique, ce régime reste minoritaire et les autres catégories sociales peuvent à l'inverse *subir* ces nouvelles injonctions temporelles (*ibid*). Plus largement, la « disponibilité temporelle » (Devetter, 2001) des salariés[22] n'est pas toujours reconnue sur le plan salarial selon la position occupée dans l'espace productif : à la flexibilité « autonome » et valorisée des salariés les plus qualifiés s'oppose une flexibilité « hétéronome » pour les salariés d'exécution, notamment des services (Bouffartigue et Bouteiller, 2002).

Ainsi, les horaires de travail constituent bien l'un des volets au sein duquel les inégalités socioprofessionnelles se déploient aujourd'hui. En ce sens, le prisme du temps de travail est un point d'observation particulièrement pertinent pour observer les mutations des emplois et des relations sociales qui s'y nouent.

[21] Pour une présentation détaillée de ces travaux, voir le chapitre 6.

[22] François-Xavier Devetter inclut dans ce concept la durée, la localisation et la prévisibilité des temps de travail afin de « rendre visible la qualité du temps de travail » (*ibid*, p.19).

La spécificité du travail dominical et nocturne : des horaires dérogatoires au cœur de la dynamique du capitalisme contemporain

Cependant, les deux perspectives de recherche décrites précédemment – d'un côté l'appréhension des horaires comme une frontière déterminant l'articulation des temps sociaux et de l'autre leur analyse comme un élément crucial de la disponibilité temporelle croissante exigée de la part des salariés par leurs employeurs – négligent la spécificité du travail de nuit et du dimanche parmi l'ensemble des horaires atypiques. Les heures de travail effectuées la nuit et le dimanche sont en effet étudiées comme des exemples d'horaires atypiques, au même titre que le travail le samedi, en extrême-matinée et le soir. Tout au plus sont-elles considérées comme les plus atypiques de cette catégorie puisque les plus éloignées de la norme sociale des heures de travail *standard* (en journée et du lundi au vendredi). Pourtant, le travail de nuit et du dimanche sont des horaires atypiques spécifiques pour deux raisons au moins.

Tout d'abord, les repos quotidien la nuit et hebdomadaire le dimanche ne sont pas uniquement des normes sociales, mais également des normes légales. D'ailleurs, la toute première loi sociale concerne justement l'interdiction du travail la nuit pour les enfants en 1841. Même si le repos dominical est inscrit dans une histoire pluriséculaire où l'ordre religieux et social occupe une place prépondérante (Harline, 2007 ; Perron, 2010 ; Rybczynski, 1992), les organisations ouvrières et d'employés réinvestissent et reformulent cet enjeu à la fin du XIXe siècle, exigeant un jour de repos hebdomadaire commun. Cette « réinvention du dimanche » s'observe notamment avec la loi du 13 juillet 1906 qui délaisse la dimension religieuse et institue le septième jour de la semaine comme le jour de repos hebdomadaire pour l'ensemble des salariés (Beck, 2009). Cependant, cela ne signifie pas que ces deux normes légales – du repos la nuit et le dimanche – ont été élaborées et ont perduré sans débats, contestations et de nombreuses exceptions. Jusqu'en 2001, l'interdiction du travail de nuit ne concerne qu'une partie de la population (femmes et enfants) et encore seulement dans certains secteurs (l'industrie principalement). De même, la loi de 1906 instaure d'emblée de nombreuses dérogations au repos hebdomadaire le dimanche. Et les exceptions à ces deux normes légales seront régulièrement étendues à partir des années 1980. De ce point de vue, les juristes ont prêté une attention toute particulière à ces normes légales, leurs ambivalences et leurs évolutions (notamment Favennec-Héry et Grassi, 1993 ; Hennion-Moreau, 1990 ; Jeammaud, 1982 ; Poirier, 2010 ; Ray, 1988 ; Véricel, 2011 ; Véricel et Lecocq, 2008).

Par ailleurs, cette particularité juridique du travail de nuit et du dimanche implique également une seconde spécificité : ces horaires font souvent – même si c'est loin d'être

systématiquement le cas – l'objet de contreparties spécifiques pour les salariés concernés. En la matière, il s'agit des seules conditions de travail pénibles qui s'accompagnent généralement de primes de salaire, à l'inverse par exemple du fait de porter des charges lourdes ou d'être exposé au froid (Baudelot et Gollac, 1993). La question des contreparties accordées pour le travail de nuit ou du dimanche a été fortement investie par les économistes à partir des années 1980, à un moment où certains d'entre eux voyaient dans l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements un puissant moyen d'accroître la compétitivité des entreprises (Cette, 1990 ; Kostiuk, 1990). À ce sujet, les modèles économiques prévoient que des contreparties peuvent être accordées aux salariés pour compenser la plus grande pénibilité de leur travail, tant que celles-ci restent inférieures aux gains de l'entreprise permis par une meilleure utilisation du capital (Cette et Taddei, 1995).

Je propose dans le cadre de cette thèse de faire un pas de côté par rapport aux courants de recherche dominants en sociologie et de s'inspirer des réflexions de juristes et des économistes afin de comprendre la double spécificité du travail de nuit et du dimanche comme, d'une part, des horaires dont l'encadrement légal est à la fois ancien mais soumis à une évolution récente et, d'autre part, en tant qu'horaires qui font souvent l'objet de contreparties salariales.

Une approche sociologique de la régulation du travail nocturne et dominical

Plus précisément, la démarche de la thèse consiste à appréhender cette double particularité du point de vue proprement sociologique alors qu'elle est souvent naturalisée comme allant de soi.

Dans le discours politique et médiatique, il est couramment admis que les contours des normes légales du repos quotidien la nuit et hebdomadaire le dimanche reflètent les contraintes technologiques ou économiques indépassables qui s'imposent aux acteurs. Selon cette idée commune, les plages horaires de nuit et du dimanche ne sont en général pas travaillées et quand elles le sont, c'est parce qu'il n'y a pas de possibilité de faire autrement. Or, si les impératifs technologiques et de continuité de la production déterminent certes en partie l'organisation du temps de travail de certaines entreprises, la plupart des évolutions législatives récentes font avant tout de la flexibilité des horaires de travail un moyen privilégié pour accroître la compétitivité des entreprises. En ce sens, la « norme variable de la durée de travail » est bien orientée vers les marchés (Thoemmes, 2009). Inspirés par les travaux des économistes sur le sujet, les gouvernements successifs ont en effet étendu le champ des dérogations au repos hebdomadaire le dimanche et

quotidien la nuit afin d'en faire un outil supplémentaire à la disposition des employeurs pour que leurs firmes s'imposent sur les marchés. Ainsi, loin d'être le résultat naturel d'une logique sectorielle, l'extension du travail de nuit et du dimanche mérite d'être analysée comme le produit d'un rapport de force entre les employeurs d'un côté et les salariés de l'autre dans l'établissement des normes sociales et légales.

De même, les contreparties pour le travail dominical ou nocturne sont souvent interprétées comme la rétribution naturelle à la pénibilité additionnelle subie par les salariés concernés par ces horaires. Les succès des modèles microéconomiques s'observent dans la régulation actuelle de ces horaires pour lesquels les contreparties spécifiques sont censées compenser la désutilité supplémentaire associée au fait de travailler à un moment dévolu en général au repos ou aux autres activités sociales. Toutefois, s'il existe bien une contractualisation croissante de ces horaires, la réalité empirique est bien plus contradictoire et diverse que ne le suggère l'analyse économique néoclassique. En effet, dans certaines entreprises, les salariés ne perçoivent pas de contrepartie pour le travail, même régulier, le dimanche ou la nuit. De plus, quand des compensations salariales ou en repos existent, celles-ci sont en général très variables selon les secteurs, les entreprises, les établissements. Parfois, les contreparties sont différenciées au sein même d'un établissement selon le statut des salariés. La disparité des compensations accordées pour ces plages horaires indique qu'elles sont loin d'être naturelles : au contraire, leur niveau fait l'objet de vives discussions et contestations, en particulier ces dernières décennies, et ce tant dans le débat public à l'échelle nationale que dans les établissements au niveau local. Là encore, les compensations accordées pour le travail de nuit et du dimanche résultent d'âpres négociations et finalement du rapport de force entre les employeurs et les salariés.

Contre cette tendance à la naturalisation des règles instituées sur le travail de nuit et du dimanche, cette thèse questionne l'évolution de la régulation – légale et conventionnelle – de ces horaires et ses effets sur la relation salariale, entendue comme l'ensemble des conditions d'emploi et des relations sociales nouées entre les employeurs d'un côté et les salariés (et leurs représentants) de l'autre. En s'inspirant de la théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud qui « s'interdit de traiter [les règles] comme exogènes » (Reynaud, 2003, p.103), la régulation correspond ici à la production ou à la mobilisation de « règles générales, acceptables de part et d'autre, et constituant un ensemble raisonnablement cohérent » (Reynaud, 1995, p.113). Ces différentes règles sociales sont établies aussi bien par les lois et règlements inscrits dans le Code du travail, par les accords conventionnels de branche ou d'entreprise et aussi par les normes quotidiennes négociées localement dans les établissements. Pour ce qui concerne le travail dominical et nocturne, la régulation implique non seulement de définir quels salariés peuvent (ou non) être employés durant

ces plages horaires, mais aussi à quelles conditions, notamment en matière de compensations monétaires ou en repos.

L'étude des marges est souvent une entrée féconde pour saisir les transformations du monde salarié car il est fréquent que « ce qui paraît aux marges d'une société ébranle son équilibre d'ensemble » (Castel, 1995, p.230-231). Par exemple, les formes d'emploi situées dans le halo du salariat accroissent les inégalités sociales (Abdelnour, 2017 ; Schor, 2017) et le « capitalisme de plateforme » (Abdelnour et Bernard, 2018) fragilise également le monde salarié en tant que tel, en supprimant les protections associées à ce statut pour les travailleurs concernés. Centrées sur le temps de travail des salariées, les recherches pionnières de Margaret Maruani ont montré comment les contrats à temps partiel, qui prennent une ampleur croissante à partir des années 1980, sont sous-rémunérés, non seulement en raison d'un nombre d'heures travaillées plus faible mais aussi en raison de la déqualification statutaire dont ils font l'objet[23] (Maruani, 1989). Or, comme ce sont les femmes qui sont très majoritairement dévolues à ce type de contrat, ces durées contractuelles atypiques de travail participent à la segmentation sexuée du marché du travail. Dans le prolongement de cette réflexion, cette thèse cherche à comprendre si les règles spécifiques à certains horaires de travail salarié modifient également les relations entre salariés et employeurs d'une autre manière, en segmentant cette fois-ci le salariat selon leurs plages horaires travaillées. Dans cette perspective, l'hypothèse de recherche qui nourrit cette thèse est que la régulation actuelle des horaires de nuit et du dimanche est loin d'être anecdotique mais correspond, au contraire, à un cas pionnier et paradigmatique de la contractualisation de la relation salariale (Bessy, 2007), inspirée du modèle du dialogue social où les règles d'emploi peuvent déroger aux principes d'ordre public à partir du moment où elles se négocient directement par les partenaires sociaux.

La construction socio-historique des horaires dérogatoires

Même si les différents types d'horaires atypiques ont tendance à se cumuler, le travail de nuit d'un côté et le dimanche de l'autre recouvre des réalités distinctes. D'abord, le premier est une pratique bien plus marginale que le second. En effet, d'après l'enquête *Emploi* de 2017, seuls 9,1 % des salariés travaillent la nuit entre minuit et 5 h au cours des quatre semaines précédant l'enquête

[23] À partir de trois monographies de grandes surfaces, Margaret Maruani et Chantal Nicole montrent par exemple qu'un même emploi, à niveau de formation identique pour celui ou celle qui l'exerce, implique des niveaux de qualifications différents selon qu'il est occupé à temps plein ou à temps partiel, en contrat à durée indéterminée ou déterminée dans une entreprise (Maruani et Nicole, 1988).

alors que c'est le cas de deux fois plus de salariés (19,1 %) pour le dimanche (Daniel et Létroublon, 2018). Or, il est probable que la plus grande atypicité du travail nocturne par rapport au travail dominical accroisse les coûts de désynchronisation associés à cet horaire, ou en tout cas affecte d'autant plus l'articulation du temps de repos et des différentes activités sociales des salariés concernés. Ensuite, les profils des salariés qui travaillent à ces horaires ne sont pas les mêmes. Les travailleurs de nuit sont bien plus masculins que ceux qui travaillent le dimanche : 12,7 % des hommes salariés travaillent de nuit contre « seulement » 5,6 % des salariées femmes, tandis que ces dernières sont plus souvent employées le dimanche que leurs homologues masculins (20,2 % contre 18,1 %) (*ibid*). Cet écart entre les hommes et les femmes s'explique en grande partie par des différences socioprofessionnelles et sectorielles. Les ouvriers sont la catégorie socioprofessionnelle la plus concernée par le travail de nuit (13,5 % contre 8,3 % pour les employés et autour de 7-7,5 % pour les professions intermédiaires et les cadres) alors que ce sont les employés qui travaillent le plus fréquemment le dimanche. En effet, un quart d'entre eux (25,3 %) travaillent à cet horaire contre 12,2 % des ouvriers et autour de 18,5 % pour les professions intermédiaires et les cadres (*ibid*). Cette différence recoupe le fait que le travail de nuit est plus fréquent dans l'industrie que dans le tertiaire. Or, c'est l'inverse pour le travail dominical même s'il existe des domaines d'activité comme la protection et la sécurité des biens et des personnes où ces deux types d'horaires sont combinés.

En dépit de ces disparités, j'entends tenir ensemble le travail de nuit et du dimanche tout au long de la thèse dans la mesure où cette dernière s'intéresse moins à ces plages horaires en tant que telles – et à la manière dont elles s'insèrent dans le quotidien des salariés – qu'à la régulation de ces horaires. Or, de ce point de vue, le travail de nuit et le travail du dimanche partagent des caractéristiques similaires qui les distinguent en particulier des autres horaires atypiques. En effet, les repos quotidien la nuit et hebdomadaire le dimanche des salariés ont été institués comme des normes légales dont il est toutefois possible de déroger – et ce, de manière croissante depuis 40 ans – si les entreprises respectent certains critères[24]. Je définis donc le travail de nuit et du dimanche comme des *horaires dérogatoires*, c'est-à-dire soumis historiquement à des restrictions légales partielles et qui font régulièrement l'objet d'une régulation spécifique dans les entreprises. En ce sens, le caractère dérogatoire de ces horaires ne repose pas sur un critère purement légal : il s'affirme – ou au contraire, disparaît – selon les règles négociées dans les branches, les entreprises et les

[24] Remarquons que ces critères sont très variés. Il peut s'agir d'établir un accord collectif (de branche et/ou d'entreprise) qui fournit des compensations supplémentaires aux salariés concernés par le travail de nuit ou du dimanche. Parfois, il suffit d'appartenir à un secteur d'activité particulier pour qu'une entreprise ne soit pas soumise à l'interdiction du travail salarié le dimanche (cf. infra pour plus de détails).

établissements. Inspirée des *legal consiousness studies*, la notion d'horaires dérogatoires renvoie à la *légalité ordinaire*, c'est-à-dire à l'usage social du droit par les différents acteurs (Ewick et Silbey, 1998 ; Pélisse, 2005), en l'occurrence les intermédiaires du droit que sont les représentants de direction et du personnel (Pélisse, 2018). Bien sûr la frontière entre un horaire dérogatoire et un horaire qui ne l'est pas peut évoluer ou est parfois poreuse. Par exemple, il arrive que certaines entreprises compensent spécifiquement et significativement le travail le samedi ou toute forme d'horaire en dehors des heures de bureau : dans ce cas, on peut considérer que ces derniers font partie également des horaires dérogatoires au sens où ils font l'objet d'une normativité particulière dont témoignent les contreparties associées. À l'inverse, quand dans certains secteurs comme la restauration ou l'hôtellerie, le travail le dimanche ou la nuit ne donne lieu à aucune contrepartie spécifique, ni même à aucune négociation formalisée, ces horaires perdent leur caractère *dérogatoire* et deviennent *ordinaires* dans les établissements concernés. Malgré ces limites, il est possible de considérer que le travail nocturne et dominical sont les seuls horaires qui ont été historiquement et nationalement – notamment du fait de la règlementation étatique en la matière – institués comme dérogatoires.

La définition du travail de nuit et du dimanche comme horaires dérogatoires délimite le cadre de cette thèse quant à son objet d'une part et à son champ spatiotemporel d'autre part.

Premièrement, j'exclus de l'analyse tous les indépendants et ceux qui se situent dans le halo du salariat alors que ces travailleurs sont proportionnellement bien plus concernés que les salariés par le travail du dimanche[25]. Le développement du capitalisme a reformulé profondément la question du repos et du temps non travaillé suite à l'extension des durées et de l'emprise du travail des salariés. Ainsi, les différentes législations sur le travail dominical et nocturne qui apparaissent au cours du XIX[e] siècle jusqu'à aujourd'hui portent sur le repos quotidien la nuit et hebdomadaire le dimanche des salariés afin d'encadrer leur disponibilité temporelle vis-à-vis de leur employeur. Les règles étudiées ici sont donc bien celles qui s'inscrivent dans la réglementation de l'emploi salarié (Code du travail) plutôt que celles qui fixent le jeu de la concurrence – et donc les horaires des activités productives ou commerciales – même si ces deux types de régulation se superposent parfois puisque les toutes premières lois sociales ont d'emblée été une manière pour certains patrons d'imposer les mêmes conditions de production à leurs concurrents (Bourdieu et Reynaud, 2003). De ce fait, cette approche assume un certain décalage avec le prisme médiatique de ces dernières décennies centré autour des polémiques sur les « ouvertures » dominicales (et dans une moindre mesure, nocturnes) dans lesquelles les individus sont plus souvent interpelés comme

[25] Le travail de nuit concerne en revanche les salariés et les indépendants dans des proportions similaires.

citoyens ou consommateurs que comme travailleurs. Cette perspective dans laquelle la question salariale s'efface au profit d'une question centrée sur les choix de société (Boulin et Lesnard, 2017) se focalise sur le seul secteur le plus visible médiatiquement alors que les salariés du commerce de détail représentent seulement 6,7 % des salariés dominicaux (Létroublon, 2016). Un des enjeux de cette thèse sera au contraire de chercher à comparer les régulations des horaires dérogatoires selon les secteurs d'activité afin de prendre en compte la diversité des normes auxquelles sont confrontés les salariés en la matière.

Ensuite, les horaires de nuit et du dimanche ont été construits comme horaires dérogatoires dans le cadre de l'État français. Au détriment d'une perspective de comparaison internationale plus synchronique, j'ai donc fait le choix de me centrer sur le territoire national en privilégiant une approche socio-historique afin de prendre en compte la disparité des régulations salariales en sein même des frontières nationales. Les institutions internationales – en particulier l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Union européenne (UE) – ont cependant été prises en compte à chaque fois qu'elles influençaient la règlementation en France. Le cœur de la réflexion portera sur le mouvement d'extension continue des dérogations à partir du milieu des années 1980 qui instituent de plus en plus le travail nocturne et dominical comme des horaires à négocier dans les entreprises. Toutefois, le questionnement de cette thèse implique d'inscrire ces évolutions récentes dans une perspective historique de plus long terme pour comprendre comment le repos quotidien la nuit et hebdomadaire le dimanche des salariés a été régulé dès le milieu du XIXe siècle, avec d'emblée de nombreuses exceptions. Cet intérêt pour le temps long est d'autant plus justifié que la « régulation fordiste » du capitalisme (Boyer, 2015) n'exclut pas des formes anciennes de flexibilités temporelles – notamment des horaires et des durées de travail – pour certaines fractions du salariat (Beau, 2004).

Le questionnement central de la thèse : quelles dynamiques de marchandisation et d'exploitation dans le capitalisme contemporain ?

Dans le cadre de cette thèse, j'entends étudier les conflits et les négociations autour du travail de nuit et du dimanche à l'aide du « marxisme sociologique » défini et défendu par Michael Burawoy et Erik Olin Wright (Burawoy et Wright, 2002[26]). Cette perspective théorique propose de

[26] Ce chapitre programmatique a été récemment traduit en français et publié sous la forme d'un livre : *Pour un marxisme sociologique* (Burawoy et Wright, 2021).

comprendre les transformations historiques du capitalisme en prenant en compte la manière dont ce système se renouvelle de manière contradictoire, notamment du fait de l'exploitation des travailleurs et de la concurrence entre les capitalistes. En particulier, ce cadre théorique repose sur l'idée que les rapports sociaux de classes fondés sur l'exploitation se reproduisent à l'aide de dispositifs institutionnels. Or, ces derniers sont toujours temporaires et entrent régulièrement en crise, ouvrant régulièrement la voie à un renouvellement institutionnel (*ibid*). Pour ce faire, Michael Burawoy mobilise à la fois l'analyse élaborée par Karl Marx pour comprendre l'évolution du capitalisme et celle de Karl Polanyi qui fait de la marchandisation – et non de l'exploitation contrairement au premier – « l'expérience centrale du capitalisme[27] » (Burawoy, 2010, p.301).

Or, Marx et Polanyi se révèlent particulièrement pertinents pour comprendre la dynamique socio-historique des conflits relatifs au travail de nuit et du dimanche sous le capitalisme. D'abord, le second décrit dans *La Grande Transformation* (Polanyi, 1944) comment le développement du capitalisme au XIXe siècle en Europe a transformé le travail – ainsi que la terre et l'argent – en « marchandise fictive » (*ibid*, p.233), obligeant les hommes et les femmes à se soumettre aux lois du marché, à savoir la mobilité du travail et l'élasticité des salaires, et détruisant ainsi les autres « organisations non contractuelles fondées sur la parenté, le voisinage, le métier, la religion » (*ibid*, p.235). En réaction aux destructions engendrées par le système des marchés dit autorégulateurs, la « société » se protège, notamment avec le développement du mouvement ouvrier qui extrait la force de travail de la loi du marché à travers la reconnaissance des syndicats, l'encadrement du temps de travail et du travail des enfants, les premières indemnisations du chômage, etc. Dans cette perspective, l'interdiction – certes catégorielle[28] – du travail de nuit à la fin du XIXe siècle d'une part et la généralisation du repos hebdomadaire le dimanche pour une grande partie des salariés au début du XXe siècle d'autre part sont des exemples caractéristiques de contre-mouvement de la société pour limiter l'emprise des marchés sur la force de travail.

M. Burawoy s'inspire de l'analyse de Polanyi en même temps qu'il la critique. Alors que K. Polanyi considère à son époque que le contre-mouvement de la société pour se protéger des marchés est définitif, M. Burawoy estime que « la grande transformation » décrite par Polanyi n'est qu'un moment historique du capitalisme. Selon lui, ce système se caractérise par une succession de vagues de marchandisation et de dé-marchandisation des sociétés. En particulier, à partir des

[27] Traduction libre. K. Polanyi critique dans le chapitre 13 de *La Grande Transformation* (1944) l'analyse marxiste de l'exploitation comme phénomène central pendant la révolution industrielle. Selon lui, le développement du capitalisme industriel n'a pas accru l'exploitation des travailleurs– celle-ci aurait même diminué en Europe au XIXe siècle – mais a surtout étendu l'emprise des marchés, détruisant ainsi culturellement les sociétés.

[28] Pour les femmes et les mineurs uniquement.

années 1970, « un extraordinaire renversement s'est produit [puisque] la régulation étatique a cédé la place à une troisième vague de marchandisation[29] » (Burawoy, 2010, p.308) dans le cadre de la mondialisation actuelle marquée notamment par le renouveau des idées libérales affirmées par Reagan et Thatcher, le consensus de Washington, les politiques d'ajustement structurel et l'effondrement des sociétés dites communistes. Accompagné d'une marchandisation accrue de la nature, ce mouvement implique également une nouvelle marchandisation du travail[30].

Cette thèse appréhende justement l'extension notable des possibilités de faire travailler des salariés le dimanche et la nuit comme l'une des manifestations de la marchandisation renouvelée du travail. En effet, des horaires qui étaient jusque-là exclus de la sphère marchande sont plus en plus souvent intégrés dans les processus ordinaires de production. En ce sens, les règles associées à ces horaires, notamment les contreparties salariales ou sous forme de repos, s'intègrent comme des éléments contractuels de la relation salariale. Ainsi, les nouvelles formes de régulation du travail dominical et nocturne constituent un exemple saillant du renouveau de la marchandisation du travail.

Toutefois, l'évolution de la régulation des horaires dérogatoires permet également d'illustrer comment l'exploitation et la marchandisation se combinent dans le capitalisme contemporain. Telle que définie par Marx dans le livre I du *Capital*, l'exploitation du salarié par le capitaliste correspond à la réalisation par ce dernier d'une plus-value générée par le travail du premier. Cette plus-value représente la fraction du travail du salarié qui n'est pas rémunérée et qui permet ainsi au capitaliste de réaliser un profit. Dans le chapitre 8 du Capital sur la journée de travail, K. Marx explique comment les capitalistes cherchent à augmenter la durée d'utilisation du capital au-delà des seules limites de la journée normale de travail afin de minimiser « l'avance de capital inutile » qui correspond à tous les moments où ce capital n'est pas directement utilisé dans l'activité de production (Marx, 1864, p.286). Il indique comment les employeurs pallient ce problème avec notamment la mise en place de différentes équipes (de jour et de nuit). Les horaires de travail sont dans son analyse un élément central de la « production de la plus-value absolue [31] » car cette dernière

[29] Traduction libre.

[30] Pour M. Burawoy, la première vague de marchandisation s'étend de la fin du XVIIIe siècle à la Première Guerre mondiale et concerne principalement le travail. La seconde se déroule entre la Première Guerre mondiale et les années 1970 et inclut non seulement une nouvelle marchandisation du travail mais également de la monnaie. Enfin, la troisième vague qui démarre avec le choc pétrolier de 1973 comprend un renouveau de la marchandisation du travail et de l'argent, mais implique surtout une marchandisation de la nature. Voir le schéma présentant « les trois vagues de marchandisation » (Burawoy et Wright, 2021, p.118).

[31] Titre de la section 3 du livre 1 du *Capital* (Marx, 1864).

augmente avec le prolongement de la journée de travail. D'après cet auteur, seules les législations sur la durée maximale de durée quotidienne de travail et les limitations possibles sur le travail de nuit peuvent – quand elles sont respectées – entraver « la fringale de surtravail » (Marx, 1864, p.262). Or, la régulation actuelle du travail de nuit et du dimanche au cours de laquelle ces horaires sont souvent négociés en échange de majorations salariales (ou en repos) affecte potentiellement le taux d'exploitation des salariés, c'est-à-dire le rapport entre la plus-value extraite du travail salarié et le salaire perçu par le travailleur. Ces négociations sur le sujet peuvent en effet améliorer le niveau global de rémunérations des travailleurs pour une durée du travail identique. Cependant, elles peuvent également conduire à maintenir des salaires de base à un niveau peu élevé afin de rendre d'autant plus intéressant – voire nécessaire – le travail à des horaires étendus. Dans le chapitre 18 sur « le salaire au temps » du *Capital*, Marx évoquait très précisément ce problème à propos des heures supplémentaires mais il estimait qu'il serait résolu par les législations sur le temps de travail :

> « [D]ans de nombreuses branches d'industrie où le salaire au temps est dominant sans qu'il y ait des bornes légales au temps de travail, l'habitude s'est peu à peu instaurée de façon tout à fait naturelle de ne considérer la journée de travail comme normale que jusqu'à un certain point, par exemple jusqu'à la dixième heure ("*normal working day*", "*the day's work*", "*the regular hours of work*"). Au-delà de cette limite, le temps de travail constitue du temps supplémentaire *(overtime)*, et l'heure étant prise comme unité de référence, il est mieux payé *(extra pay),* bien que ce soit souvent dans une proportion ridicule. La journée normale existe ici comme fraction de la journée de travail réelle, laquelle dure souvent, pendant toute l'année, plus longtemps que la première. La croissance du prix du travail qui accompagne l'allongement de la journée de travail au-delà d'une limite normale donnée prend, dans diverses branches de l'industrie britannique, la figure suivante : le prix du travail est si bas qu'il impose à l'ouvrier de faire du temps supplémentaire mieux payé, s'il veut tirer un salaire tout simplement suffisant. La limitation légale de la journée de travail met fin à ce genre de réjouissance[32]. »
>
> K. Marx, *Le Capital*, Livre 1, p. 612-613.

Cependant, la construction des heures de nuit et du dimanche comme horaires à négocier réactualise au contraire « ce genre de réjouissance ». Ainsi, ce problème est loin de disparaître et invite à interroger à nouveau le lien entre les horaires et les rémunérations. En effet, l'extension en cours des horaires dérogatoires modifie la structure et le niveau des rémunérations des salariés. En ce sens, les différentes formes de régulation du travail de nuit et du dimanche peuvent affecter non seulement leur taux d'exploitation mais également les collectifs de travail, notamment par la

[32] Pour simplifier la lecture, les notes de bas de page de l'auteur ont été ici supprimées.

« production du consentement » des salariés (Burawoy, 1982) à étendre leur disponibilité temporelle.

Suivant la tradition de K. Polanyi, M. Burawoy considère la marchandisation comme « l'expérience contemporaine la plus saillante ». Il estime ainsi que l'exploitation joue un rôle secondaire dans l'évolution des rapports sociaux sous le capitalisme contemporain « d'une part parce que la production est le lieu où se fabrique le consentement au capitalisme, et d'autre part parce que, face à la production mondiale de travailleurs excédentaires, l'exploitation devient un privilège d'une poignée de nantis » (Burawoy et Wright, 2021, p.92). Dans le cadre de cette thèse, j'appréhende la régulation actuelle des horaires dérogatoires comme « une étude de cas élargie[33] » (*extended case method*) afin d'éclairer et de discuter ces propositions théoriques (Burawoy, 2009). Or, cet objet m'invite, non pas à opposer les deux notions de marchandisation et d'exploitation, mais plutôt à voir comment ces deux processus s'articulent. Dans quelle mesure la marchandisation accrue de ces horaires institue-t-elle un nouveau terrain d'exploitation des travailleurs sur des plages horaires qui étaient jusque-là, au moins partiellement, exclues de la sphère de la production capitaliste ? Comment cette dynamique affecte-t-elle la relation salariale dans son ensemble ? En particulier, en quoi l'extension actuelle des plages horaires de travail bouleverse-t-elle les rémunérations des salariés ainsi que les relations sociales en entreprise entre salariés, syndicats et employeurs ? Dans cette perspective, cette thèse va montrer comment la régulation en cours du travail de nuit et du dimanche suscite les deux types de conflits distingués par Beverly J. Silver, à savoir les « conflits marxiens » centrés sur les niveaux d'exploitation et des « conflits polanyiens[34] » où les luttes portent sur les frontières du marché (Silver, 2003). Les premiers correspondent aux conflits relatifs au niveau de compensation associée aux horaires dérogatoires et plus généralement à la rémunération des salariés tandis que les seconds portent sur le refus ou, au contraire, l'affirmation du droit, de travailler le dimanche ou la nuit.

Pour étudier la diversité des configurations sociales où le travail de nuit et du dimanche représente des enjeux de luttes ou de négociations, j'ai déployé une enquête durant quatre ans qui combine une ethnographie et des entretiens auprès des acteurs, un travail sur des sources imprimées (syndicales, règlementaires, de presse), une étude qualitative et quantitative sur les

[33] Traduction proposée par Manuel Benguigui (Burawoy, 2012).

[34] Traduction proposée par Hadrien Clouet (Clouet, 2018).

accords d'entreprise ainsi qu'une exploitation inédite de données produites par la statistique publique.

Enquêtes et méthodes

Mon enquête s'est déployée sur trois volets distincts qui éclairent de manière complémentaire les conflits et négociations autour des horaires de nuit et du dimanche.

Volet 1 : Une enquête sur les conflits et négociations à partir d'observations ethnographiques et d'entretiens approfondis auprès des acteurs

En premier lieu, j'ai enquêté auprès des acteurs – syndicalistes, représentants patronaux et salariés – qui étaient particulièrement investis dans les négociations et les conflits sur le travail de nuit et du dimanche. Dans ce cadre, le commerce de détail parisien occupe une place centrale car ce secteur a été au cœur des débats portant sur la loi dite Macron du 6 août 2015. Ma thèse commence en effet quelques semaines après la promulgation de cette loi qui étend largement les possibilités de recourir au travail de nuit et du dimanche dans le commerce de détail, notamment à Paris, dans les nouvelles « zones touristiques internationales », à condition que les représentants du personnel et des employeurs conviennent d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en la matière. Or, cette nouvelle législation fait suite à un conflit qui dure depuis plusieurs années entre un collectif intersyndical – le Clic-P[35] – d'un côté et les directions de plusieurs grandes enseignes commerciales ayant des points de vente dans les rues les plus commerçantes et touristiques de la capitale de l'autre. Cet affrontement se déploie non seulement dans de nombreux établissements, mais également dans l'arène judiciaire et l'espace médiatique et politique au point qu'il aboutit à un nouveau texte législatif répondant aux principales revendications patronales.

Dans ce contexte, mon enquête de terrain portait sur les nouvelles négociations et les conflits qui faisaient suite à l'entrée en application de la loi du 6 août 2015. Ce travail s'inscrivait dans la continuité de l'enquête de terrain réalisée pour mon mémoire de recherche, déjà dirigé par

---

[35] Pour Comité de liaison intersyndical du commerce de Paris. Voir note n°1.

Jérôme Pélisse, dans le cadre de la deuxième année de mon master de « Sociologie des professions et de l'action publique » à l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (Grimaud, 2015). À cette occasion, j'avais étudié durant six mois les conflits et litiges sur les horaires dérogatoires dans le commerce parisien, en observant quotidiennement l'action des militants du Clic-P qui bataillaient contre le projet de loi porté par le ministre de l'Économie Emmanuel Macron.

L'entrée par le Clic-P a été particulièrement intéressante car ce regroupement intersyndical, fondé en 2010 pour lutter spécifiquement contre l'extension du travail de nuit et du dimanche dans les commerces parisiens, occupait une place centrale dans les conflits et débats sur ce sujet. Même affaibli au moment de l'enquête[36], il s'était imposé comme l'opposant principal au travail dominical et nocturne non seulement dans un certain nombre d'enseignes commerciales de la capitale mais également à l'échelle nationale. De plus, l'observation ethnographique centrée autour des activités militantes quotidiennes des animateurs du Clic-P m'a permis de suivre comment ces militants de structures syndicales intermédiaires intervenaient dans les différentes arènes des conflits : les entreprises, les tribunaux et l'espace public (médias, initiatives militantes publiques, interpélation des pouvoirs publics, etc.).

Dans le cadre de cette enquête, j'ai assisté aux différentes réunions internes du Clic-P. Ces rendez-vous étaient l'occasion pour les militants de faire des bilans collectifs de leurs activités en cours et d'élaborer les prochaines tâches militantes. Ils constituaient le principal cadre dans lequel les militants issus d'organisations différentes avaient la possibilité d'échanger entre eux et de construire des analyses politiques communes. Ces réunions réunissaient en général un à deux responsables syndicaux par organisation syndicale[37] et parfois un des deux avocats qui étaient particulièrement investis dans les litiges concernant les ouvertures illégales après 21 h et le dimanche. Au-delà de ces réunions, j'ai assisté à différentes actions initiées par le Clic-P que ce soient les conférences de presse, des actions de rue (rassemblements, manifestations, distributions de tracts) et les procès dans lesquels l'intersyndicale était impliquée.

Cependant, le Clic-P était un regroupement qui n'avait pas d'existence formelle et encore moins légale puisqu'il s'agit seulement d'un front commun de plusieurs organisations syndicales.

[36] Initialement, l'intersyndicale regroupe les six principales sections parisiennes des syndicats du commerce. Au moment de l'enquête, le Clic-P ne regroupe plus « que » la CGT, le SCID (qui se sépare de la CFDT en janvier 2016), l'UNSA et Sud à la suite du départ de la CFTC (remplacé par l'UNSA), de FO et de la CFE-CGC au cours de l'année 2013. Cf. chapitre 4 pour plus de détails.

[37] Ces responsables syndicaux ont pour la plupart d'entre eux des profils similaires. Voir encadré 4 à ce sujet, p.317.

Les réunions et actions pouvaient être plus ou moins espacées selon les moments et les échéances en cours. J'ai donc complété dès le début de ma thèse cette enquête sur le Clic-P par une observation approfondie d'une des organisations membres afin de voir comment la participation à l'intersyndicale s'articulait avec l'activité quotidienne d'une structure syndicale. Pour ce faire, j'ai choisi d'observer régulièrement les réunions internes de la plus importante organisation syndicale appartenant au Clic-P, à savoir l'Union syndicale du commerce de Paris (USCP) affiliée à la CGT. Non seulement, cette structure comprenait le plus d'adhérents, mais dans les réunions du Clic-P auxquelles j'avais assisté, ses dirigeants y jouaient un rôle prépondérant pour alimenter politiquement les échanges et déterminer les priorités militantes. Pendant plus de deux ans et demi (septembre 2015 – fin mars 2018), j'ai donc assisté à presque l'intégralité des réunions bimensuelles de la commission exécutive[38] (CE) de l'USCP-CGT et à plusieurs des assemblées générales bisemestrielles auxquelles étaient invités l'ensemble des adhérents. De manière plus marginale, j'ai également assisté à des réunions internes de Sud Commerces et également au congrès extraordinaire du SCID[39] au cours duquel cette structure a décidé de se désaffilier de la CFDT. Le tableau 1 présente de manière synthétique et chiffrée les différentes observations réalisées.

Tableau 1 – Type et nombre d'observations réalisées sur le Clic-P ou une de ses organisations membres

Type d'observations	**Nombre**
Réunions du Clic-P	12
Initiatives publiques du Clic-P (conférence de presse, rassemblement, etc.)	13
Audiences au tribunal	18
Réunions internes à l'USCP-CGT	48
Réunions internes d'autres syndicats	8
Total	***99***

Afin de compléter ces observations, j'ai réalisé des entretiens auprès des acteurs syndicaux dont l'organisation était investie dans le Clic-P. Grâce aux liens tissés avec les militants de l'intersyndicale, je suis entrée en contact avec de nombreux militants syndicaux de terrain – directement investis dans les négociations sur l'ouverture dominicale et nocturne de leurs établissements – de différentes organisations (CGT, UNSA, SCID-CFDT, Sud Commerces) et

38 Il s'agit de l'instance de direction de l'USCP-CGT. Elle est composée d'une vingtaine de membres, censés représenter les différentes implantations d'entreprises.

39 Pour Syndicat du commerce indépendant et démocratique.

d'entreprises variées (Galeries Lafayette, Printemps, BHV Marais, Le Bon Marché, Monoprix, Fnac, Gibert Joseph, Apple, Franprix). Dans ces mêmes entreprises, j'ai également interrogé des salariés (surtout des syndiqués sans mandat, plus rarement des non syndiqués) pour connaître leurs points de vue sur leurs horaires, leurs rémunérations et les relations de travail. Cependant, cette entrée à partir de l'intersyndicale a eu des limites. Si certains responsables de FO, qui étaient sortis du Clic-P, ont accepté de me rencontrer, ce n'est pas le cas de ceux de la CFE-CGC qui ne voulaient plus être liés à cette expérience et ont refusé à plusieurs reprises de s'entretenir plus de dix minutes avec moi. De même, les organisations membres du Clic-P les plus investies étaient des structures départementales qui ont régulièrement été en conflit avec leur fédération nationale. Ainsi, l'accès au terrain à partir du Clic-P n'a pas facilité la prise de contacts à ce niveau.

De plus, j'ai sollicité des entretiens auprès d'autres acteurs investis dans les conflits et les négociations. D'abord, il s'agissait de rencontrer des représentants d'employeurs pour comprendre leur investissement sur la question des horaires dérogatoires et les stratégies qu'ils développaient à ce sujet. J'ai réalisé des entretiens avec certains représentants de direction haut placés (Bricorama, Fnac), des représentants du petit patronat (UPA) et des représentants de direction directement en charge des négociations des accords sur le travail dominical et nocturne. Sans être directement l'une des deux parties investies dans les conflits et négociations, d'autres acteurs ont pu cependant y jouer un rôle important, soit en tant qu'alliés (avocats, responsables politiques), soit en tant qu'arbitres (inspecteurs du travail, magistrats, élus). J'ai donc ensuite sollicité des entretiens auprès des professionnels du droit et des responsables politiques engagés dans la régulation des horaires dérogatoires.

L'ensemble des personnes interrogées jusque-là s'étaient investies dans les conflits et les négociations sur le travail dominical ou nocturne dans le commerce de détail. Toutefois, j'avais conscience que ce secteur était loin d'être le seul à recourir à ces horaires même s'il concentrait la plupart des polémiques publiques sur les horaires dérogatoires. Ainsi, pour comprendre comment ces horaires étaient négociés sans controverses médiatiques mais pas forcément sans conflictualité – explicite ou larvée – dans les entreprises, j'ai profité de ma participation à une équipe de recherche dans le cadre des post-enquêtes REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) de 2017[40] pour réaliser deux monographies d'entreprises sur ce sujet dans des secteurs

[40] Cette équipe de recherche travaillait sur « les tensions et les conflits du travail dans les établissements français depuis les années 2000 » (voir le rapport d'études publié : Pélisse et al., 2021). Dans le cadre de cette recherche, en plus des deux monographies susmentionnées, j'ai réalisé le travail statistique sur l'évolution des conflits et négociations sur le temps de travail et sur l'existence de contreparties accordées aux salariés pour le travail dominical.

autres que le commerce. La première étant plus partielle du fait d'un accès au terrain limité[41], je mobiliserai dans le cadre de cette thèse uniquement la seconde. Celle-ci porte sur une entreprise sidérurgique de Moselle où j'ai interrogé la représentante de la direction, les représentants des différents syndicats de l'usine (CGT, CFDT, CFE-CFC) ainsi que l'inspectrice du travail responsable de cette usine. Bien consciente que cette monographie de sept entretiens ne peut à elle seule éclairer pleinement la régulation des horaires dérogatoires dans les autres secteurs que le commerce, je l'envisage comme un éclairage utile pour la description fine qu'elle permet des négociations autour des différents horaires de fin de semaine, mais cette étude sera largement complétée par d'autres sources pour comprendre ces pratiques (cf. volet 3). Le tableau 2 recense les différents entretiens réalisés selon le profil des enquêtés.

Tableau 2 – Type et nombre d'entretiens réalisés auprès des acteurs investis dans les conflits et négociations sur le travail de nuit et du dimanche

Type d'entretiens	**Nombre**
Principaux animateurs du Clic-P[42]	7
Militants syndicaux d'entreprise[43]	17
Autres militants syndicaux (responsables fédéraux ou permanents hors du Clic-P[44])	4
Salariés (syndiqués sans mandat ou non syndiqués)	17
Représentants de direction ou des employeurs	7
Professionnels du droit (avocats, inspecteurs du travail, magistrats)	7
Responsables politiques	4
Total	***63***

Hormis la monographie issue de REPONSE effectuée en janvier-février 2019, j'ai réalisé ce travail d'enquête ethnographique et d'entretiens principalement entre septembre 2015 et le premier

[41] Dans cette entreprise de distribution d'eau, le climat social était particulièrement délétère à cause d'importants conflits interpersonnels, conduisant à un *turn-over* élevé des représentants de direction et à une hostilité de la part de plusieurs responsables syndicaux à faire part de ce qu'ils considéraient comme des affaires sans intérêt, parasitant les relations professionnelles.

[42] Pour chacun d'entre eux, j'ai réalisé entre deux et trois entretiens sur des thèmes différents : leur investissement dans les conflits et négociations sur l'extension des horaires de travail dans le commerce parisien, l'expérience particulière du Clic-P comme intersyndicale, leur parcours militant et professionnel.

[43] Contrairement aux animateurs du Clic-P, ces militants sont très rarement détachés entièrement de leur emploi salarié, ils ont seulement des mandats (électifs ou syndicaux) qui en font des interlocuteurs privilégiés de la direction de leur entreprise pour les négociations.

[44] Au moment de l'enquête. Certains avaient participé à l'intersyndicale avant 2013.

semestre 2018. Ce volet a donc constitué une grande partie de mon travail de terrain durant mes trois premières années de thèse. C'est à travers les différentes observations et entretiens réalisés que j'ai pu comprendre précisément les enjeux des conflits et négociations sur les horaires dérogatoires dans les enseignes commerciales de Paris et affiner ma problématique de recherche en reliant les horaires aux autres dimensions de la relation salariale, notamment les rémunérations, les collectifs de travail et les relations professionnelles. Ainsi, tant pour sa richesse empirique que pour la réflexion théorique qu'il a nourrie, ce terrain a joué un rôle essentiel dans mon travail doctoral.

Volet 2 : L'analyse socio-historique des conflits grâce à des sources écrites (syndicales, règlementaires et articles de presse…)

Pourtant, le matériau de ce premier volet n'est pas celui qui sera le plus exploité et mis en valeur dans les chapitres de la thèse. En effet, il présente deux limites principales qui m'ont poussé à trouver d'autres types de matériaux empiriques et à mobiliser de nouvelles techniques de recherche.

La première limite importante correspond au déséquilibre entre les sources syndicales d'une part et patronales d'autre part. D'un côté, les relations entretenues avec les animateurs du Clic-P me donnaient un accès extrêmement privilégié et foisonnant à des militants syndicaux issus de différentes organisations et entreprises, très investis sur la question des horaires dérogatoires. De l'autre, si j'avais pu réaliser des entretiens riches avec certains représentants de direction, je faisais face à des refus – ou plus exactement à un silence persistant – quand je cherchais à contacter des enseignes qui avaient joué un rôle crucial dans la création de nouvelles « zones touristiques internationales » (Séphora, Galeries Lafayette, Printemps, BHV, Fnac…). Au moment où je les contactais, dans la foulée de la loi Macron, les directions de ces enseignes étaient en pleines négociations : d'abord avec le gouvernement pour être incluses dans ces nouvelles zones, puis avec les syndicats de branche pour obtenir un accord à ce niveau-là, et enfin, face à l'échec de ces négociations, avec les représentants syndicaux de ces entreprises pour obtenir des accords permettant à leurs établissements parisiens d'ouvrir tous les dimanches et la nuit. Hormis à Sephora et dans quelques enseignes, les négociations étaient à chaque fois conflictuelles puisque les syndicats du Clic-P, très influents dans la plupart des entreprises du grand commerce parisien, s'étaient donné pour objectif de les faire échouer. De ce fait, certaines entreprises ont décidé de ne rien dévoiler de l'état des négociations en cours (comme au Bon Marché) tandis que d'autres faisaient régulièrement

des communiqués à la presse pour mettre en avant les contreparties proposées par la direction et inciter les syndicats hésitants ou récalcitrants à se rallier aux projets d'accords ou au moins à ne pas s'y opposer (BHV, Galeries Lafayette, Fnac, etc.). Quoiqu'il en soit, la communication de ces entreprises était un enjeu de taille et étroitement surveillée. Comme je tenais à prendre en compte le discours des directions de ces grandes enseignes commerciales qui occupaient une place déterminante dans l'extension des horaires de travail des salariés du commerce parisien depuis le début des années 2000, je me suis donc résolue à trouver d'autres types de sources (cf. infra).

La seconde limite tient au fait que mon enquête de terrain portait sur un objet qui avait une histoire. Or, celle-ci était omniprésente dans les propos des enquêtés et déterminait une grande partie de leurs actions. Mais elle ne m'était pas directement accessible par les méthodes déployées jusqu'ici. En effet, je commençais l'enquête en 2015 alors que les enquêtés que je rencontrais faisaient remonter le début de l'affrontement entre syndicats et employeurs sur la question des horaires de travail dans les grands établissements commerciaux à Paris au moins au début des années 2010, souvent au début des années 2000, régulièrement au début des années 1990 et certains même au début des années 1970 ! Même si je choisissais de me concentrer sur l'histoire du Clic-P, l'action militante de cette intersyndicale s'était surtout déployée entre 2010 et 2015 et connaissait un rythme d'activité plus ralenti après le passage de la loi Macron et surtout après les négociations autour des ouvertures dominicales et nocturnes de 2016. Autrement dit, du point de vue des conflits sur l'extension des horaires de travail dans les grands établissements parisiens, mon entrée sur le terrain était très tardive, presque à contretemps. Il m'apparut essentiel de restituer l'intégralité de cette histoire qui n'avait pas encore été écrite jusque-là[45]. Or, non seulement l'observation ethnographique ne me permettait pas d'accéder à cette histoire, mais il était très récurrent que, durant les entretiens, les enquêtés expliquent longuement des batailles judiciaires et médiatiques et les conflits en entreprises, en narrant uniquement ce qui les avait marqués, en se trompant sur les dates, la chronologie des évènements et les acteurs concernés. Au même titre que les histoires de vie portent souvent une « illusion biographique » (Bourdieu, 1986a), les récits des enquêtés témoignaient d'une *illusion historique* qui repose sur la reconstruction *a posteriori* et souvent téléologique des conflits et des péripéties militantes afin de leur donner une cohérence avec leur engagement personnel et la suite des évènements. Bien sûr, cette reconstruction de l'histoire – cette mémoire – est lourde de sens et mérite d'être analysée en tant que telle car à travers elle, les acteurs

[45] Il existait seulement certains écrits militants qui relataient partiellement et pour les années les plus récentes les grandes étapes de l'affrontement sur le travail dominical et nocturne entre certaines enseignes commerciales et des équipes syndicales. Voir par exemple le « blog de la liberté dominicale » du « Collectif des amis du dimanche » alimenté par Etienne Neuville et Jean Donniot. Ce site entend populariser des analyses rigoureuses en faveur du repos dominical. URL : travail-dimanche.com, consulté le 15 septembre 2021.

ancrent historiquement leurs actions et leur donnent du sens. Cependant, il était nécessaire de reconstituer finement l'histoire récente des conflits sur les horaires dérogatoires pour, ensuite, prendre en compte sérieusement les décalages mémoriels et les reconstructions effectuées par les enquêtés.

Le deuxième volet de mon enquête cherche ainsi à répondre à ces deux limites en exploitant des sources écrites qui permettent à la fois d'avoir le point de vue des employeurs et de proposer une analyse socio-historique des conflits sur les horaires dérogatoires. Plus précisément, j'ai mobilisé trois types de sources écrites à cette fin.

Le premier type de sources correspond aux archives syndicales (cf. tableau 3). Grâce aux liens tissés avec les animateurs du Clic-P, ces derniers m'ont donné accès à l'intégralité de leurs archives écrites : tracts, communiqués de presse, dossiers juridiques sur telle ou telle enseigne, courriers aux autorités (maires, préfets, ministres…), ordres du jour des réunions, ensemble de leur correspondance (mails) depuis avril 2011 entre les différents syndicalistes et les avocats. J'ai eu l'opportunité de négocier l'accès à ces documents quelques mois après que Karl Ghazi, responsable du USCP-CGT et l'un des principaux animateurs du Clic-P, ait été « sollicité » par la maison d'édition Syllepse pour publier un livre sur l'expérience originale de cette intersyndicale durable. Ce projet de livre sur leur expérience militante commune enthousiasmait les différents responsables du Clic-P et je m'étais alors proposée pour aider à la rédaction des parties « factuelles » des litiges et des mobilisations. Pris par leur activité quotidienne et conscients de l'important travail de dépouillement des archives que nécessite la rédaction d'un livre, les animateurs de l'intersyndicale avaient accepté la proposition de division du travail, certes discutable, que je leur avais soumise, entre la partie technique de reconstitution factuelle dont j'étais responsable et l'analyse politique sur laquelle ils gardaient entièrement la main[46]. De manière plus marginale, j'ai également réuni diverses publications (tracts, articles de journaux…) d'autres structures syndicales, notamment de FO – qui mena également des batailles judiciaires importantes indépendamment du Clic-P – et de la fédération CFDT Services (après le départ du SCID, son syndicat parisien). Présentés de manière

[46] Cette division du travail ne se mit finalement jamais en place car les syndicalistes avaient dû mal à se dégager du temps pour avancer dans la rédaction. Ce n'est qu'au printemps 2018 que le projet du livre fût relancé quand une personne extérieure, Bruno Deporcq, ancien cadre de santé à la retraite, qui trouvait inspirante l'expérience du Clic-P, se porta volontaire pour rédiger de bout en bout le livre. Dans cette nouvelle configuration, je participai au travail préparatoire, notamment en réalisant avec Bruno Deporcq les entretiens biographiques avec les animateurs du Clic-P et rédigeant un état des lieux statistique sur les horaires de travail des salariés en France, et en particulier dans le commerce de détail. Le livre fut publié un an et demi plus tard (Deporcq, 2019).

synthétique dans le tableau 3, ces différents documents d'origine syndicale informent principalement la période 2010-2019.

Tableau 3 – Type et nombre d'archives syndicales consultées

Type de documents	Nombre
Documents signés par les membres de l'intersyndicale	171
Échanges mails entre les membres de l'intersyndicale	827
Documents issus d'autres organisations syndicales	19
Total	***1017***

Le deuxième type de documents écrits que j'ai réunis correspond à ce que j'appelle les sources règlementaires. Il s'agit de sources parlementaires (propositions de loi, amendements, débats parlementaires, rapports), de sources gouvernementales et administratives (projets de loi, ordonnances, décrets, directives ministérielles, arrêtés préfectoraux et municipaux) ainsi que des sources judiciaires (jugements, arrêts, ordonnances, mémoires, demandes de recours, assignations, textes de doctrine…). Pour ces dernières, j'ai obtenu un ensemble de dossiers juridiques (avec les pièces fournies au dossier, les argumentaires, etc.) grâce aux militants syndicaux du Clic-P et j'ai retrouvé les décisions judiciaires à partir des publications officielles : *Recueil Lebon* pour la jurisprudence administrative, *Bulletin des arrêts de la Cour de cassation*, *Recueil de la jurisprudence de la Cour de Justice et du tribunal de première instance* (Union européenne), *Recueil Dalloz* et revues spécialisées pour la doctrine. En ce qui concerne les sources parlementaires ou gouvernementales, j'ai dépouillé le *Journal Officiel de la République Française* (JORF), les éditions « Lois et Décrets », « Assemblée nationale [Sénat] – Débats parlementaires » et « Assemblée nationale [Sénat] – Documents (Impressions) ». De manière plus subsidiaire, j'ai également consulté les productions normatives de l'Organisation internationale du travail, à savoir les conventions internationales, rapports et contrôles de l'application des normes internationales. L'ensemble de ces documents sont disponibles à la Bibliothèque nationale de France, soit dans la bibliothèque numérisée (Gallica), soit dans le catalogue général[47]. Grâce à ces textes, j'ai pu reconstituer une grande partie de l'histoire

[47] Le site Légifrance publie également les *JORF* depuis 1947 et les sites de l'Assemblée nationale et du Sénat donnent accès à l'ensemble des travaux de ces assemblées (compte-rendu des débats, propositions, avis, travaux des commissions...).

de la réglementation du travail de nuit et du dimanche depuis les premières lois sociales au milieu du XIX[e] siècle jusqu'à aujourd'hui.

De plus, j'inclus dans la catégorie des sources règlementaires les rapports d'évaluation et études d'« experts » qui participent, depuis les années 1980, à l'évolution des normes si ce n'est directement légales, au moins sociales. Cette littérature grise a été particulièrement précieuse pour étudier la publicisation du point de vue de certains représentants patronaux puisque ces derniers ont régulièrement commandité des études d'impacts et mobilisé des experts économiques pour faire entendre leur voix. Dans un autre registre, les élus de la mairie de Paris ont initié en 2014 une Mission d'information et d'évaluation (MIE) sur le travail dominical et nocturne dans la capitale, et j'ai obtenu la retranscription détaillée des 88 auditions réalisées auprès des acteurs concernés (élus, représentants patronaux et syndicaux, universitaires…) dans le cadre de cette étude. En particulier, les élus municipaux ont interrogé à cette occasion 24 des principaux représentants de direction d'enseignes les plus investies sur cette question. Le tableau 4 fournit une indication chiffrée de l'ensemble des documents règlementaires directement en lien avec le travail dominical et nocturne que j'ai consultés.

Tableau 4 – Type et nombre des sources règlementaires consultées

Type de documents	**Nombre**
Lois, ordonnances, décrets…	49
Propositions de lois, rapports législatifs, débats parlementaires…	43
Arrêts des tribunaux et documents issus des dossiers juridiques	159
Rapports d'experts et études d'impacts	12
Total	***263***

Enfin, un troisième type de sources écrites a été mobilisé afin de reconstituer l'histoire des conflits sur le travail dominical et nocturne : les articles de presse. Ces derniers ont été particulièrement pertinents pour au moins deux raisons.

D'abord, les articles de presse recensés m'ont permis de reconstituer précisément l'histoire des principaux litiges sur le travail dominical et nocturne dans le commerce de détail depuis le début des années 1990. Grâce à ces sources, j'ai analysé finement comment les différentes séquences de ces conflits – entre les procès, les mobilisations tant patronales que syndicales et les évolutions législatives ou règlementaires – se sont succédé. En particulier, les articles de presse ont été

extrêmement utiles pour les mobilisations du droit qui avaient lieu avant 2010 ou qui étaient sans lien avec le Clic-P car pour ces litiges, j'avais en ma possession beaucoup moins de sources d'origine syndicale.

Ensuite et surtout, les conflits autour du travail dominical et nocturne dans le commerce de détail ont pris un caractère de polémique publique tout au long du XXe siècle et en particulier ces quarante dernières années. Dans ce contexte et comme l'incipit de cette introduction l'illustre, la presse a constitué un terrain d'affrontement majeur entre les syndicalistes d'une part et les représentants d'employeurs de l'autre afin de rendre visible et légitimer leur combat. Il arrive même que des enseignes recourent aux tribunaux uniquement dans le but de mettre en scène publiquement – grâce à leurs relais médiatiques – le caractère injuste de la loi qui leur interdit d'employer des salariés le dimanche ou la nuit sans espoir de gagner sur le terrain judiciaire. Les luttes récurrentes depuis le début des années 1990 entre certaines enseignes commerciales et des syndicalistes opposés à l'extension des horaires de travail se sont ainsi largement déployées dans l'espace public. Les acteurs investis dans ces conflits ont constamment recours à des stratégies de communication (parfois à l'aide d'agences de communication) reposant sur un large répertoire d'action : publicités, communiqués ou conférences de presse, interviews, tribunes ou lettres ouvertes, manifestations, interpélations publiques ou actions « coup de poing », etc. En ce sens, les mobilisations concurrentes des représentants patronaux et des militants syndicaux ont parfois pris la forme de « manifestations de papier » tournées en direction des journalistes dans le but de peser dans l'espace public et sur le pouvoir (Champagne, 1984). Ainsi, l'arène médiatique constitue bien « une arène publique » au sein de laquelle se constitue un problème public que des acteurs collectifs mettent en scène et en récit (Cefaï, 1996). Dans cette perspective, il s'agit de comprendre comment les évènements relatés dans la presse ne sont « ni [des] faits purs et durs, ni [des] inventions de l'esprit » mais bien les éléments sur lesquels se constitue un « problème public construit et stabilisé, thématisé et interprété dans les cadres ou les trames de pertinence qui ont cours dans un horizon d'interactions et d'interlocutions » (*ibid*, p.47). Et ce d'autant plus, que les médias cherchent de moins en moins à réaliser leur propre enquête mais plutôt à « orchestrer de manière polyphonique des discours », à « articule[r] des points de vue souvent antagonistes et [à] arbitre[r] des rapports de force entre acteurs » (Arquembourg, 2003, p.71). À ce sujet, les articles de presse recensés présentaient notamment les arguments mobilisés par les employeurs ou leur donnaient directement la parole. Grâce à ce type de sources, j'ai donc pu dépasser l'asymétrie initiale de mon enquête de terrain qui s'appuyait sur une entrée syndicale facilitée mais une entrée patronale bien plus restreinte. Cette source avait l'avantage de répondre aux deux limites principales de mon premier volet d'enquête.

L'usage de ce type de sources nécessite d'être attentif à la manière dont la presse joue un rôle dans la définition de ce qui est un problème public et des acteurs autorisés à intervenir sur le sujet. Seule une fraction des conflits du travail est recensée par la presse, comme par la statistique publique d'ailleurs (Camard, 2002). Les médias filtrent les conflits en privilégiant ceux qui apparaissent les plus spectaculaires, mais loin d'être les plus représentatifs (Lagneau, 2005) et en fonction du « cycle d'attention médiatique », c'est-à-dire des logiques propres aux métiers de journalistes et de l'actualité politique générale (Fillieule, 2007). Le prisme médiatique introduit toujours des biais dans la compréhension des luttes sociales et ne doit pas faire oublier « le continent immergé de la conflictualité au travail » (Giraud, 2009, p.58).

Hormis quand les interventions télévisées ont été suffisamment marquantes pour être relayées ensuite par la presse ou évoquées au cours des entretiens, je me suis ici concentrée sur la presse écrite, privilégiant, pour les conflits les plus récents, la diversité des parutions écrites plutôt que la diversité de type de médias. Ma source principale est le quotidien *Le Monde* car, d'une part, il représente l'une des principales publications nationales et, d'autre part, la numérisation de tous les articles de cette parution, depuis sa fondation en 1944, m'a permis de faire une recherche par mots-clés[48] et ainsi d'avoir une vision exhaustive des articles parus dans ce journal sur les conflits et négociations sur le travail dominical et nocturne des salariés. Comme nous allons le voir, le commerce de détail concentre une très grande partie des luttes qui sont médiatisées par la presse écrite. Une fois identifiés les principaux épisodes conflictuels grâce à ce premier travail, j'ai également consulté *L'Humanité* et *Les Échos*[49] de manière plus ponctuelle, notamment pour les négociations des décrets sur les horaires de travail dans les grands magasins[50] dans l'immédiat après-guerre et pour les litiges impliquant Virgin au début des années 1990[51]. Pour les conflits les plus récents, c'est-à-dire ceux ayant lieu à partir des années 2000, j'ai mobilisé la base de données

48 Les mots-clés utilisés pour cette recherche peuvent être résumés comme suit : « (travail OU repos OU ouverture) ET (dimanche OU dominica* OU nuit OU nocturne) ET/OU (magasin OU commerce OU enseigne OU entreprise) ».

49 Ces deux parutions ont été choisies pour des raisons différentes. Du fait de son obédience communiste, *L'Humanité* accorde en général une attention particulière aux luttes des travailleurs. Quant aux *Echos*, il s'agissait ici d'avoir un quotidien d'inspiration libérale, qui ouvre ses colonnes au point de vue des employeurs.

50 Les « grands magasins » correspondent aux enseignes commerciales de commerce de détail multispécialisées, sur une grande surface et souvent implanté dans les centres-villes. Ces grands magasins apparaissent à la fin du XIXe siècle et sont les premières grandes entreprises de commerce de détail. Leur histoire particulière est toujours perceptible dans les relations professionnelles d'aujourd'hui puisqu'ils ont par exemple une convention collective spécifique pour « les grands magasins et magasins populaires ». Ces derniers correspondent historiquement aux enseignes telles que Monoprix (voir note n°434 p.224).

51 J'ai mobilisé le site de presse de la Bibliothèque nationale de France, *Retronews,* pour les articles parus jusqu'en 1950. Pour la période postérieure, j'ai consulté les microfiches ou journaux de ces parutions dans cette même bibliothèque.

Europresse, car elle me permettait également de faire une recherche avec les mêmes mots-clés que pour celle effectuée pour *Le Monde* mais, cette fois-ci, sur un plus grand nombre de périodiques et avec des sous-thèmes (grands magasins, Virgin, ameublement, bricolage, Sephora, etc.). Cette recherche portait sur des titres de presse nationale et quotidienne (*Les Échos*, *L'Humanité, La Tribune*, *Le Figaro*, *Libération*, *La Croix*), hebdomadaire (*L'Express*, *Journal du dimanche*) et l'Agence France-Presse[52]. En complément, j'ai aussi répertorié tous les articles sur le sujet du journal régional *Le Parisien* (et sa version nationale *Aujourd'hui en France)* car une grande partie des polémiques se situaient en Île-de-France[53]. Ma revue de presse inclut également, depuis 2009, le magazine professionnel *LSA* (*Libre-Service Actualités*), spécialisé sur les questions relatives au commerce, la grande distribution et la consommation. Au total, j'ai constitué une base de données composée des différents articles recensés que j'ai répartis selon différents grands thèmes[54] (tableau 5).

Tableau 5 – Thèmes et nombre d'articles de presse consultés

Thèmes – Les horaires dérogatoires et …	**Nombre**
… les grands magasins (Galeries Lafayette, Printemps, BHV, Monoprix, Bon Marché…)	1 134
… les magasins de biens culturels (Virgin et Fnac)	149
… la zone commerciale de Plan-de-Campagne	186
… le secteur de l'ameublement (Conforama, Alinéa, …)	126
… le secteur du bricolage (Bricorama, Castorama, Leroy Merlin)	165
… le Clic-P	346
… l'évolution des positions du gouvernement socialiste (2012-2015) et l'élaboration du projet de loi Macron	440
… l'expression publique des représentants patronaux sur le projet de loi Macron	91
Divers (jardinerie, centres commerciaux, coupe du monde…)	52
Total	***2 689***

52 Épisodiquement, je m'appuie aussi sur des articles publiés par l'agence de presse Reuters (pour les années postérieures à 2012).

53 Plus marginalement, j'ai également recensé des articles du journal régional *La Marseillaise* (au sujet du conflit à Plan-de-Campagne, proche de la ville phocéenne).

54 Ces grands thèmes sont des catégories de travail qui m'ont permis de classer les articles, ils ne correspondent pas à des rubriques analytiques. Certains articles traitaient parfois de plusieurs thèmes (par exemple, le litige entre Les Galeries Lafayette Haussmann et le Clic-P sur les nocturnes et la prise de position du nouveau gouvernement socialiste à ce sujet en 2012). Quand c'est le cas, j'ai fait le choix de les classer dans les thèmes qui me permettaient de suivre le plus précisément l'évolution des conflits dans chacune des enseignes commerciales. Dans cet exemple, l'article est donc classé dans la rubrique « grands magasins ».

Ainsi, les trois grands types de sources écrites – syndicales, règlementaires et de presse – ont été essentiels pour proposer une socio-histoire des négociations et des conflits sur les horaires dérogatoires, en particulier dans le commerce de détail. En ce sens, le deuxième volet de mon enquête répond en grande partie aux limites du premier car les sources écrites mobilisées fournissent un matériau empirique qui permet d'accéder – au moins partiellement – à la parole des représentants patronaux et de retracer les évènements marquants des luttes autour de ces horaires dans une perspective historique.

Volet 3 : L'étude des contreparties au travail dominical et nocturne *via* deux enquêtes statistiques et l'étude qualitative et quantitative des accords d'entreprise

Toutefois, ce deuxième volet de l'enquête induit également deux biais importants que j'ai cherchés à dépasser en proposant un troisième volet d'enquête.

Le premier biais vient du fait que l'ensemble des sources écrites présentées jusqu'ici mettent en avant les situations sociales où les horaires dérogatoires ont été – et sont encore parfois – l'objet de conflits et des enjeux de luttes pour les acteurs. À cet égard, les articles de la presse écrite sont emblématiques puisque cette dernière a abondamment relayé les litiges autour des horaires dérogatoires dans le commerce de détail, participant à transformer ces conflits en polémiques publiques. Or, ces sources ne disent rien des configurations d'entreprise où les salariés travaillent le dimanche ou la nuit sans donner lieu à des conflits ouverts et médiatisés. Elles véhiculent une vision agonistique des relations sociales qui se nouent autour de ces horaires. De fait, je vais montrer comment ces conflits ont directement participé à l'évolution de la législation et de la régulation du travail de nuit et du dimanche en entreprise. Cependant, la prise en compte des luttes sur ces enjeux ne doit pas masquer comment ils se négocient concrètement – parfois quotidiennement et « sans bruit » – dans les entreprises.

Le second biais est la conséquence du premier. Comme les sources décrites dans le deuxième volet de l'enquête accordent une place prépondérante aux conflits et aux litiges autour du travail du dimanche et de nuit et que ces luttes ont été particulièrement médiatisées dans le commerce de détail, ces sources écrites accordent un poids prépondérant à ce secteur. À l'inverse, elles fournissent très peu d'informations quant aux conflits et négociations qui ont lieu sur ce sujet dans d'autres secteurs d'activité. La prise en compte de ce seul type de sources risque alors de laisser

croire que les horaires dérogatoires concernent seulement une fraction très particulière du salariat, ce qui n'est pas forcément le cas. De plus, cela serait conforter le prisme médiatique qui résume les « batailles du dimanche » aux seuls conflits sur les ouvertures dominicales des magasins, comme par exemple le font Laurent Lesnard et Jean-Yves Boulin (Boulin et Lesnard, 2017).

Le troisième volet de l'enquête cherche à corriger ces deux biais analytiques, en s'intéressant aux situations d'entreprises où les négociations et conflits n'ont pas forcément été médiatisés, et ce dans tout type de secteur d'activité. Il vise aussi à objectiver les règles et les différents compromis trouvés entre les représentants du personnel et les directions d'entreprise pour organiser ou au contraire limiter le travail la nuit et le dimanche. Pour ce faire, j'ai mobilisé deux types de données : des enquêtes statistiques d'une part et les accords d'entreprise d'autre part.

Les enquêtes de la statistique publique ont le grand avantage de fournir des échantillons représentatifs de l'ensemble des salariés en France. Plusieurs enquêtes, comme les enquêtes *Emploi du temps* ou *Conditions de travail*, fournissent de nombreuses informations quant aux pratiques de temps de travail (durée, horaires, régularité). D'autres, comme REPONSE, offrent une vision détaillée des relations professionnelles en entreprises. Pourtant, rares sont les enquêtes qui renseignent les règles et les contreparties associées au travail dominical et nocturne. Peu d'entre elles permettent de mesurer la spécificité des horaires dérogatoires par rapport aux autres horaires. J'ai en effet identifié seulement trois jeux de données qui fournissent, même de manière lapidaire, des informations sur les éventuelles compensations aux horaires dérogatoires (en repos ou en salaire). Il s'agit des millésimes 1984 et 2013 de l'enquête *Conditions de travail* et 2017 de l'enquête REPONSE. Dans ces trois éditions, il est en effet demandé aux enquêtés s'ils perçoivent des contreparties en repos et/ou en salaire pour les heures effectuées le dimanche (et également pour les heures effectuées la nuit dans l'enquête *Conditions de Travail*). Certes, cette question est limitée puisqu'elle ne dit par exemple rien du niveau de cette possible compensation. Cependant, elle m'a permis d'analyser l'existence ou l'absence de contreparties pour ces horaires au regard des nombreuses informations fournies par ces deux enquêtes. Ce travail m'a ainsi offert l'opportunité d'étudier les pratiques des entreprises en la matière sur des échantillons représentatifs des salariés.

De plus, j'ai réalisé une analyse à la fois qualitative et quantitative d'accords d'entreprise portant sur le travail dominical et nocturne afin d'obtenir des informations extrêmement précises sur les règles élaborées par les représentants de direction et du personnel. Ces textes conventionnels renseignent non seulement sur l'existence des contreparties accordées pour ces horaires, mais également sur leur niveau et les conditions exigées pour que les salariés en bénéficient. À partir de la base D@ccord fournie par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), j'ai en effet construit un échantillon de 300 accords traitant de ces horaires

dérogatoires et signés en 2016[55]. L'échantillonnage a été réalisé à partir d'un tirage aléatoire afin d'avoir une vision fidèle à la réalité des différents secteurs d'activité dans lesquels les entreprises signent de nombreux accords en la matière. L'étude de ces textes conventionnels permet de systématiser l'analyse des règles dont se dotent les acteurs localement. Elle m'a paru d'autant plus pertinente que l'évolution de législation incite de plus en plus les représentants de direction et du personnel à conditionner le travail dominical et nocturne à l'établissement d'accords en la matière. Plusieurs choses échappent toutefois aux accords d'entreprise : ils ne permettent pas de voir le déroulé des négociations en train de se faire, ne rendent pas compte de toutes celles qui n'aboutissent pas à un accord et, surtout, ils informent uniquement des règles prescrites qui peuvent être éloignées des règles effectives élaborées par les acteurs dans les entreprises (Reynaud, 1989). Cependant, malgré ces réserves, ils constituent une source inestimable pour voir comment les horaires dérogatoires sont régulés par les représentants de direction et du personnel, ceux-là mêmes que le législateur ne cesse de promouvoir depuis quarante ans comme les principaux acteurs légitimes à fixer les règles de travail et d'emploi en entreprise (Barrat et Daniel, 2002 ; Thoemmes, 2000).

Finalement, ces trois volets de l'enquête fournissent des matériaux empiriques de nature ethnographique, historique et statistique. Malgré leurs limites respectives, ils éclairent de manière complémentaire l'évolution de la régulation et des conflits sur les horaires dérogatoires. En particulier, ils permettent d'étudier à la fois les *pratiques* notamment grâce aux enquêtes statistiques et les *règles* que celles-ci soient légales (avec les sources règlementaires) ou conventionnelles (avec les accords), les situations ordinaires de négociations et de régulations de ces horaires (avec le volet 3) et les configurations plus conflictuelles (avec le volet 2) ainsi que la multiplicité des acteurs et des arènes en jeu. Cependant, ces trois volets de l'enquête n'ont pas dicté l'organisation de la thèse.

Présentation générale de la thèse

L'ordre de la thèse ne suit ni les temps de l'enquête, ni même un plan purement chronologique. Il correspond plutôt aux différentes manières de saisir la régulation du travail dominical et nocturne. En effet, chaque partie de la thèse porte sur une question centrale qui

---

55 Pour plus de détails sur la base D@ccord et la méthodologie employée pour sélectionner les 300 accords, voir l'introduction du septième chapitre.

s'inscrit chacune dans un champ distinct de la sociologie : la sociologie du droit d'abord, la sociologie des relations professionnelles ensuite, et la sociologie des rémunérations et du salariat enfin. Le tableau 6 présente de manière synthétique les trois mouvements de la thèse.

Tableau 6 – Présentation synthétique de l'organisation de la thèse

Partie	Question principale	Champ de la sociologie	Question par chapitre
Première partie	Comment le droit définit et encadre le travail de nuit et du dimanche ?	Sociologie du droit	I. Quelle spécificité des règles de droit pour le travail de nuit et du dimanche ?
			II. Comment les conflits en particulier dans le commerce ont-ils conduit à des changements répétés des règles de droit ?
Deuxième partie	Comment les horaires dérogatoires ont-ils façonné les relations professionnelles dans un secteur comme le grand commerce parisien ?	Sociologie des relations professionnelles	III. En quoi les luttes autour du travail nocturne et dominical s'inscrivent dans un conflit plus global sur la disponibilité temporelle des salariés ?
			IV. Dans quelle mesure les syndicats ont-ils renouvelé leurs stratégies d'action pour contrer l'extension des horaires de travail à Paris à partir des années 2010 ?
			V. Comment les représentants du grand commerce parisien ont-ils contourné l'opposition des syndicats du Clic-P pour ouvrir tous les dimanches et la nuit ?
Troisième partie	Comment les contreparties au travail de nuit et du dimanche renouvellent-elles la segmentation du salariat ?	Sociologie des rémunérations et du salariat	VI. En quoi l'absence de compensations pour les horaires dérogatoires constitue-t-elle une pratique invisibilisée, caractéristique pourtant de certains profils de salariés ?
			VII. Dans quelle mesure l'existence de contreparties pour les horaires dérogatoires affecte-t-elle les rémunérations et collectifs de travail ?

La première partie de la thèse interroge ainsi la régulation des horaires dérogatoires au regard des règles de droit et de leurs évolutions. Dans le débat public comme dans la littérature académique, il est très largement admis que le droit du travail a historiquement pour objet de « protéger » les travailleurs (Bevort et Jobert, 2011 ; Willemez, 2017). Pourtant, l'étude de la réglementation du travail de nuit et du dimanche montre la profonde ambivalence des règles du droit du travail qui ont également constitué – dès leur origine – le cadre légal dans lequel les employeurs organisent au quotidien l'exploitation de la force de travail des salariés. Cette analyse socio-historique des règles légales invite à défendre la « thèse de l'ambivalence » du droit du travail élaborée par des juristes critiques (Collin et al., 1980 ; Jeammaud, 2005 ; Lyon-Caen, 1951).

D'emblée, les premières législations instituent le travail dominical et nocturne comme des horaires dérogatoires. Or, ce dispositif juridique ancien connaît un renouveau important à partir des années 1980, au moment où le législateur entend faciliter le recours à ces horaires et en faire un enjeu croissant de négociations conventionnelles. Ni strictement autorisés, ni interdits, ces horaires témoignent de l'ambivalence intrinsèque de la législation du travail depuis ses origines (chapitre 1). Cependant, la multiplication des dérogations en la matière est également la conséquence de conflits intenses et récurrents, en particulier dans le commerce de détail depuis le début des années 1990. Dans ces luttes, les mobilisations concurrentes du droit par des militants syndicaux d'un côté et des représentants patronaux de l'autre ont conduit en effet à des changements répétés des règles légales. De ce fait, le mouvement d'extension des dérogations s'autoentretient et met à mal la règle générale (chapitre 2). Cette partie s'intéresse donc aux limites – fragiles et fluctuantes – que le droit fixe à la marchandisation des plages horaires nocturnes et dominicales et à l'exploitation des travailleurs durant ces horaires.

La seconde partie de la thèse porte sur la régulation du travail de nuit et du dimanche, en tant qu'enjeu des relations professionnelles. Pour ce faire, je me focalise sur un secteur particulier : le grand commerce parisien. Il est composé de deux catégories d'entreprises : d'une part, les grands magasins[56] et d'autre part, les enseignes commerciales qui ont eu un poids économique et politique suffisant pour mobiliser avec succès un ensemble varié de ressources afin de faire évoluer la loi. Ces grandes enseignes parisiennes ont représenté historiquement les plus grandes concentrations de salariés du commerce en France, avec notamment des organisations syndicales conséquentes

[56] Voir note n°50 pour plus de détails.

pour le secteur. Or, tout au long de leur histoire, les principaux syndicats de salariés et les directions de ces magasins se sont affrontés sur la question de l'amplitude horaire des salariés.

Si, pendant une courte période (de 1937 aux années 1950), la « semaine des deux dimanches[57] » a été la norme, celle-ci fut contestée dès les années 1960. Les employeurs ont ainsi régulièrement cherché à augmenter la disponibilité temporelle de leurs salariés : la possibilité de travailler tous les dimanches et tous les soirs jusqu'à minuit constitue seulement la dernière étape de leur combat pour augmenter l'amplitude horaire de leurs salariés (chapitre 3). De ce fait, le travail dominical et nocturne devient à partir des années 2010 le principal enjeu des relations professionnelles pour les grandes enseignes parisiennes, suscitant un profond investissement des représentants tant syndicaux que patronaux. D'abord, les initiatives patronales rencontrent une résistance d'un large front syndical qui s'organise à partir de 2010 dans une intersyndicale durable (le Clic-P). Ce regroupement renouvelle alors les stratégies militantes des syndicats. De plus, l'intersyndicale obtient d'importants succès judiciaires et politiques, mais ces derniers participent paradoxalement à son affaiblissement puisqu'elle devient alors la cible de vives critiques (chapitre 4). Dans ce contexte conflictuel, les représentants patronaux des grandes enseignes parisiennes se mobilisent activement pour obtenir le droit de faire travailler leurs salariés le dimanche et la nuit et trouvent des relais nécessaires – du côté des élus politiques, puis de la part des représentants du personnel – pour rendre légales ces pratiques (chapitre 5). Cette deuxième partie montre comment le refus durable de la marchandisation des horaires de nuit et du dimanche de la part des organisations syndicales du grand commerce parisien s'explique par les formes quotidiennes d'exploitation des salariés de ce secteur qui sont déjà particulièrement intenses.

La troisième partie interroge le travail de nuit et du dimanche sous le prisme des contreparties (en salaire ou en repos) accordées aux salariés pour ces horaires. De ce fait, elle s'inscrit dans une réflexion sociologique sur l'évolution des modes de rémunérations des salariés et ses effets sur les collectifs de travail. En particulier, il s'agira d'étudier comment le recours croissant aux horaires dérogatoires participe de « l'avènement du temps des marchés » (Thoemmes, 2006) et surtout d'un « nouvel esprit du salariat » (Bernard, 2020) qui repose sur un relation salariale de plus en plus individualisée. Cette dynamique ne conduit pas forcément à une segmentation croissante du salariat (Doeringer et Piore, 1971), c'est-à-dire à l'établissement de segments homogènes – et différenciés les uns des autres – de travailleurs. En revanche, elle favorise une différenciation

[57] Expression du ministre des Finances Paul Reynaud pour dénoncer la semaine composée de 5 jours de travail et 2 jours de repos, issue de l'application de la loi des « 40 heures ».

horizontale des salariés, c'est-à-dire à une diversification des conditions d'emplois et de travail des salariés au sein même des catégories socioprofessionnelles. Alors que la deuxième partie s'intéressait à un secteur particulier, la troisième adopte une focale plus large et étudie l'ensemble des secteurs d'activité afin de comparer leurs pratiques conventionnelles et questionner ainsi la spécificité du commerce par rapport aux autres.

L'analyse statistique a d'abord permis de porter un regard sur une réalité invisibilisée, à savoir le travail de nuit et du dimanche sans compensation spécifique pour les salariés concernés. Or, l'absence de contreparties pour ces horaires est une pratique discriminante dans le salariat, au sens où elle caractérise le profil de certains salariés qui connaissent une emprise très élevée de leur travail sur leur temps de repos (chapitre 6). Ensuite, même quand ces contreparties existent, celles-ci sont associées à différents *modes d'emplois* (Maruani, 1989) et elles constituent un puissant outil d'individualisation salariale, tant du point de vue des rémunérations que des collectifs de travail (chapitre 7). Ce troisième et dernier mouvement de la thèse correspond donc à l'étude des différentes formes de marchandisation des horaires dérogatoires en entreprise qui se conjuguent avec des niveaux variés d'exploitation des salariés.

Première partie – Quand l'exception infirme la règle

Que ce soit pour s'en féliciter ou au contraire le déplorer, il est très couramment admis que le droit du travail « protège » les salariés. Cette idée trouve un large écho dans les milieux d'affaires qui accusent le Code du travail d'entraver l'activité des entreprises par des règles rigides, contradictoires avec la flexibilité nécessaire au dynamisme économique. Face à eux, les militants syndicaux ou politiques opposés à ce discours voient les différentes dispositions du Code du travail comme autant d'« acquis » du monde du travail qu'il s'agit de défendre dans l'intérêt des salariés. Ils contestent « les attaques contre le droit du travail » qu'ils assimilent à des attaques contre les droits des travailleurs. Un exemple parmi tant d'autres : l'image d'un cercueil représentant « la mort du Code du travail » est un symbole qui a été plusieurs fois mis en scène dans les manifestations de salariés contre les récentes réformes du droit du travail. Cette conception d'un droit du travail protecteur des salariés est aussi largement partagée par les chercheurs de sciences sociales. Antoine Bevort et Annette Jobert expliquent par exemple dans leur manuel de *Sociologie du travail* :

> « La mission première de la loi dans le domaine du travail et de la protection sociale est de protéger l'ensemble des salariés en leur accordant des droits minimums » (Bevort et Jobert, 2011, p.100).

Cette conception du droit renvoie à l'idée que l'État législateur se placerait au-dessus des intérêts des classes sociales, et jouerait le rôle d'arbitre entre leurs points de vue et intérêts contradictoires. Les salariés se trouvant dans une relation de subordination vis-à-vis de leurs employeurs, l'État

serait intervenu pour rééquilibrer cette situation en accordant un ensemble de droits aux salariés (Supiot, 1994).

Une version amendée de cette conception du droit du travail prend en compte et souligne la rupture majeure que représenteraient les réformes en la matière depuis les années 1980. À ce sujet, Laurent Willemez estime qu'une « quasi (contre-)révolution copernicienne […] a fait passer celui-ci [le droit du travail] d'un droit généralement pensé et perçu comme défendant et protégeant les salariés contre l'arbitraire patronal à un droit presque comme les autres, permettant aux avocats et aux directions des ressources humaines de rédiger les contrats de travail […], voire de trouver des solutions pour licencier des salariés » (Willemez, 2017, p.1). Historiquement, les premiers accords collectifs signés entre les représentants de salariés et d'employeurs, initialement des accords de fin de conflits qui cristallisaient des compromis entre les parties, ne pouvaient être que plus favorables aux dispositions générales du Code du travail. Or, depuis les ordonnances Auroux de janvier 1982, les différentes réformes de droit du travail ont créé un nouveau type de dérogations permettant d'instaurer des dispositions plus défavorables (dérogations *in pejus*) aux salariés que les principes d'ordre public du Code du travail à condition qu'un accord collectif – au niveau de la branche, puis de plus en plus au niveau des entreprises – soit établi (Machu et Pélisse, 2019a). Ce « retournement du principe de faveur » a fait couler beaucoup d'encre et mérite d'être souligné. Toutefois, sa seule prise en compte laisse entrevoir un Code du travail qui aurait été unilatéralement protecteur des droits des salariés au moins jusqu'au début des années 1980 et dont la nature aurait été subvertie à partir de cette date.

Dans cette première partie de thèse, je cherche à prendre du recul avec cette vision hégémonique du Code du travail qui repose à la fois sur l'idée que celui-ci a pour objet principal de « protéger » les travailleurs et qu'il évolue de manière linéaire et cumulative sur le temps long. Même la vision amendée de cette conception me semble contestable car elle suggère un droit du travail univoque et dépourvu d'ambivalences vis-à-vis des travailleurs jusqu'aux années 1980.

Afin de proposer une approche différente de la législation du travail, je m'inspire des travaux de juristes critiques du droit du travail[58]. Dans cette perspective, le Code du travail n'est pas seulement une protection vis-à-vis des travailleurs, il est également le cadre légal dans lequel les employeurs organisent au quotidien l'exploitation de la force de travail des salariés. En même temps qu'il l'encadre, il contribue ainsi à la légitimation et à la reproduction du capitalisme.

[58] Voir l'introduction du chapitre 1.

Dans le premier chapitre, je montrerai comment la législation du travail considère d'emblée le travail de nuit et du dimanche comme des *horaires dérogatoires*. En ce sens, le recours à ces horaires ne peut être saisi par les seules catégories binaires d'autorisation ou d'interdiction et doit suivre certaines règles spécifiques. Plus précisément, la limitation du travail de nuit et l'interdiction du travail du dimanche ont toujours connu de nombreuses exceptions. Ces horaires dérogatoires illustrent alors parfaitement l'ambivalence intrinsèque de la législation du travail depuis ses origines. Toutefois, si cette ambivalence caractérise historiquement la règlementation du travail de nuit et du dimanche, cela ne signifie pas que celle-ci n'a pas évolué depuis le milieu du XIX[e] siècle jusqu'à aujourd'hui. Au contraire, elle a régulièrement fluctué en fonction non seulement des luttes ouvrières, mais également des besoins renouvelés des employeurs (chapitre 1).

Le chapitre suivant se centrera sur une dynamique particulière qui a eu lieu depuis le début des années 1990 : la multiplication des dérogations au repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce de détail. Elle résulte principalement de mobilisations concurrentes du droit des organisations patronales d'une part et syndicales d'autre part. Surtout, ce mouvement montre comment les lois et règlements en la matière évoluent en fonction des impératifs de concurrence entre les employeurs. Ainsi, elle dépend à la fois de l'affrontement politique entre les forces syndicales et patronales mais également de l'évolution des relations économiques entre les entreprises elles-mêmes. Par le mécanisme de la concurrence, le mouvement d'extension des dérogations s'autoentretient et met à mal la règle générale (chapitre 2).

Premier chapitre. Le renouveau d'un dispositif juridique ancien : la logique dérogatoire

Contrairement à d'autres auteurs « classiques » tels que Max Weber dont les travaux connaissent une grande postérité avec le renouvellement contemporain de la sociologie du droit en France (Coutu et Rocher, 2005 ; Lascoumes et Serverin, 1988), l'analyse du droit de Karl Marx est très souvent simplifiée à l'extrême pour être mieux rejetée. Par exemple, dans son article sur « La force du droit », Pierre Bourdieu renvoie dos-à-dos les juristes qui, par excès de « formalisme », affirment l'autonomie absolue du droit et l'analyse marxiste qui, à l'opposé, n'en fait qu'un instrument au service des dominants (Bourdieu, 1986, p.3). D'autres chercheurs, comme Thierry Delpeuch, Laurence Dumoulin et Claire de Galembert, considèrent que Marx propose une « théorie générale déniant au droit toute forme d'autonomie par rapport au social » et la décrivent comme suit :

> « Dans une société dont le moteur est la lutte des classes, le droit n'est rien d'autre qu'une superstructure de la classe dominante déterminée par les intérêts économiques de celle-ci » (Delpeuch, Dumoulin et Galembert (de), 2014, p.16).

Comme ces auteurs, nombreux sont ceux qui résument l'analyse de Marx à cette métaphore architecturale de l'infrastructure constituée des rapports sociaux de production sur laquelle s'échafauderait la superstructure de la société, à savoir la politique, la religion, l'idéologie et le droit. Selon ce schéma bidimensionnel, non seulement l'infrastructure serait première mais surtout elle déterminerait pleinement – et mécaniquement – la superstructure. Les critiques à l'encontre « des théoriciens de la superstructure » pour reprendre l'expression de Weber (Weber, 1904, p.56) sont anciennes. Toutefois, le succès de cette image qui contraste avec l'usage que Marx lui-même en a[59], s'explique certainement par le poids remarquable du structuralisme en France dans les années 1960 et 1970, avec notamment Michel Foucault et Louis Althusser[60]. Pourtant, l'analyse marxiste du droit ne peut se réduire à ce raisonnement mécaniste, qualifié généralement d'économisme juridique ou d'instrumentalisme (cf. encadré 1).

---

[59] Alors qu'il aborde ce sujet dans la plupart de ses écrits, Marx n'emploie ces termes que dans un seul texte, sa préface à la *Contribution à la critique de l'économie politique* (Marx, 1859). Plus précisément, il ne parle même que de « superstructure » et non d' « infrastructure ».

[60] Voir par exemple le chapitre « Infrastructure et superstructure » dans l'ouvrage de ce dernier, *Sur la reproduction* (Althusser, 1995).

Encadré 1 – Les deux niveaux d'analyse du droit chez Karl Marx

Karl Marx n'a pas formalisé une conception définitive du droit dans un ouvrage particulier. Au contraire, sa réflexion sur ce sujet irrigue l'ensemble de son œuvre et a été l'objet de nombreuses analyses (Lascoumes et Zander, 1984 ; Michel, 1983). Sans prétendre la résumer en quelques lignes, je propose ici seulement de distinguer deux niveaux d'analyse du droit dans la pensée de Marx.

D'abord, le penseur allemand développe une critique matérialiste du droit quand il s'intéresse à l'histoire sociale. Les formes de propriété, et donc les formes juridiques n'ont pas d'histoire autonome et indépendante du reste de la société. Au contraire, elles se transforment au cours du temps selon les relations qui se nouent entre les classes sociales. Dans le *Manifeste du parti communiste*, Marx et Engels expliquent par exemple que le « droit [de la bourgeoisie] n'est que la volonté de [cette] classe érigée en loi, volonté dont le contenu est déterminé par les conditions matérielles d'existence de [cette] classe » (Marx et Engels, 1848). Les sociétés capitalistes ont affirmé « un droit égal » car contrairement aux sociétés médiévales fondées sur le « privilège », la bourgeoisie avait besoin que les biens, les capitaux et la force de travail soient vendus et achetés de manière libre. En effet, sur les marchés, la concurrence doit se faire sur un pied d'égalité. Le droit bourgeois correspond donc à un droit qui affirme la « liberté » et « l'égalité » (ainsi que la propriété) dans les échanges (les marchés). Mais cette liberté et cette égalité sont restreintes à ce domaine uniquement alors que dans la production, le capital impose sa dictature sur les travailleurs dans le cadre d'une relation de subordination qu'est le salariat. De ce fait, le droit dans les sociétés capitalistes correspond à l'ensemble des règles fixées par l'État au service de la classe dominante – la bourgeoisie – afin de faire respecter l'ordre social et donc maintenir son pouvoir sur les travailleurs. En particulier, le droit, sous couvert d'universalité et d'objectivité, renforce et légitime le pouvoir de la bourgeoisie. Autrement dit, le droit constitue bien dans les sociétés capitalistes une arme de la classe des exploiteurs.

Cependant, à de nombreuses reprises, Marx développe aussi un deuxième niveau d'analyse pour comprendre précisément les évolutions juridiques à l'intérieur même des sociétés capitalistes. Le droit résulte toujours dans cette perspective des relations sociales et économiques qui structurent la société, et correspond ici à une expression institutionnalisée des rapports de force à un moment donné. Or, cette cristallisation des relations sociales ne signifie pas que le droit soit le reflet immédiat et mécanique des rapports de force. Au contraire, il y a souvent des décalages, des médiations entre les relations économiques et sociales d'une part et les règles juridiques d'autre part. Car les secondes s'inscrivent également dans des logiques institutionnelles et des luttes politiques. En ce sens, le droit au sein même des sociétés capitalistes évolue au cours du temps ou selon les pays en fonction du niveau des affrontements politiques entre le mouvement ouvrier et le patronat. En ce sens, les règles de droit constituent bien un terrain où se joue la lutte de classes – et pas seulement son réceptacle – et elles évoluent et se construisent au cours de cette lutte.

D'ailleurs, d'autres traditions intellectuelles s'en inspirent et contribuent à la renouveler. En Angleterre, l'historien Edward P. Thompson prolonge cette réflexion marxiste qui refuse de réduire le droit à sa seule fonction idéologique pour le saisir comme un « terrain central de conflit »

(Thompson, 1975, p.113). Aux États-Unis, les années 1970 ont « été le témoin d'une explosion de l'intérêt dans les perspectives marxistes du droit[61] » en sociologie (Spitzer, 1983, p.103), en lien avec le développement des *Critical Legal Studies*[62] (CLS). En France, dans d'autres disciplines comme la philosophie, la conception du droit élaborée par Marx constitue un objet de recherche classique et fait encore l'objet de parutions récentes[63]. Dans le cadre de ce chapitre, je m'intéresse en particulier aux travaux de juristes d'inspiration marxiste qui ont étudié le droit du travail. Des perspectives critiques des juristes ont été étudiées comme objet de recherche quand elles ont donné lieu à un courant identifié et structuré comme tel – le mouvement « Critique du droit » (Kaluszynski, 2010) – ou à des pratiques militantes de certains professionnels du droit (Israël, 2020). Cependant, ma démarche est ici relativement différente car il s'agit de s'inspirer des travaux des juristes pour comprendre les caractéristiques des règles du droit du travail et leurs évolutions depuis le milieu du XIXe siècle.

À première vue, cette prise au sérieux des analyses juridiques – dont la discipline est rarement considérée comme faisant partie des sciences sociales – peut susciter des réserves de la part des sociologues. N'y a-t-il pas une nette séparation, dans les buts et les méthodes de recherche, entre le travail des juristes et celui des sociologues ? Depuis Max Weber, n'est-il pas acquis que les premiers regardent les règles telles qu'elles doivent être tandis que les autres s'intéressent aux règles telles qu'elles sont (ou pas) mobilisées dans les activités sociales[64] ? Sans renoncer à la perspective indispensable au travail du sociologue d'aller voir comment le droit participe effectivement à constituer la réalité sociale, je propose dans le cadre de ce chapitre de mobiliser des notions qui ont été élaborées par des juristes critiques d'inspiration marxiste. Loin de se résumer à une analyse formelle des règles de droit, ces travaux s'intéressent avant tout aux relations – objectives – entre le droit et l'économie. Or, cette réflexion sur les liens entretenus entre le droit et l'économie constitue une des questions centrales de la sociologie du droit depuis Weber (Weber, 1922b) et Durkheim (Durkheim, 1950) jusqu'à aujourd'hui (entre autres Belley, 1998 ; Bessy, Delpeuch et Pélisse, 2011 ; Didry, 2002).

---

[61] Traduction libre.

[62] Le chapitre suivant mobilisera une partie des travaux de ce courant de recherche.

[63] Voir par exemple les travaux de Mikhail Xifaras (Xifaras, 2002, 2015) et le passionnant dossier consacré à « Marx et le droit » dans la revue *Droit et philosophie* (Couillerot et al., 2019).

[64] L'ancien juriste allemand, père de la sociologie du droit, distingue les deux démarches comme suit : « Le juriste se demande ce qui a valeur de droit du point de vue des idées, c'est-à-dire qu'il s'agit pour lui de savoir quelle est la signification, autrement dit le sens *normatif,* qu'il faut attribuer *logiquement* à une certaine construction de langage donnée comme norme de droit. Le sociologue se demande ce qu'il advient *en fait* dans la communauté » (Weber, 1922, p.11).

Les analyses marxistes du droit du travail ont pour trait commun de toutes s'intéresser à la place et au rôle de ces règles juridiques sous le capitalisme. Loin d'être homogènes, elles peuvent être classées en trois catégories. D'un côté, certains travaux reprennent à leur compte la thèse largement répandue d'un droit « protecteur » des travailleurs. C'est le cas notamment de Monique et Roland Weyl qui voient le droit du travail comme un « contre-droit », c'est-à-dire un « droit d'intérêt démocratique et populaire » au sein du droit bourgeois (Weyl et Weyl, 1968, p.101 et 106). À l'opposé, en prenant le contre-pied de cette conception hégémonique, Bernard Edelman considère que le droit du travail légalise avant tout l'exploitation ouvrière. Selon lui, il n'existe pas de « droit du travail » mais seulement « un droit bourgeois qui s'ajuste au travail » (Edelman, 1978, p.12). Entre ces deux extrêmes, une troisième catégorie de travaux défend la « thèse de l'ambivalence[65] » et voit la législation sur le travail salarié comme profondément ambiguë dans son rapport au capitalisme. Elle a été formulée pour la première fois par le juriste Gérard Lyon-Caen dans un article de *Droit ouvrier* en 1951 au sujet duquel il dira plus tard qu'il avait l'ambition de réaliser pour le droit « ce que Marx avait fait pour la science économique : une analyse critique sans indulgence » (Lyon-Caen, 2004, p.50). Après avoir rappelé que le droit du travail ne porte que sur le travail salarié, il précise dans cette publication :

> « [S]i le Droit du travail est le Droit du travail exploité comme marchandise, on ne doit pas s'en tenir à cet aspect statique, simple des choses ; il légalise cette exploitation et il donne les moyens de lutter contre elle ; il est lui-même sa propre négation » (Lyon-Caen, 1951, p.55[66]).

Le droit du travail a donc d'emblée une double réalité. D'abord, il constitue l'ensemble des règles qui régissent l'exploitation du travail humain dans les sociétés capitalistes. En ce sens, il ordonne – et donc légalise – cette exploitation. Cependant, il ne peut se résumer à cette formule car la classe ouvrière a régulièrement réagi, lutté collectivement contre cette exploitation et obtenu des conquêtes pour en limiter certains aspects (durée de travail, repos, etc.). Or, le droit du travail porte également en lui – et formalise – les moyens légaux de la lutte contre l'exploitation (droit de grève, droit syndical…) et une partie des avantages acquis. Ainsi, sa structure est « dialectique » puisqu'il « exprime simultanément le régime d'exploitation de l'homme et les moyens d'en limiter la rigueur, de lutter contre lui » (*ibid*, p.56). Il conclut en affirmant :

> « Le Droit du travail est l'ensemble des règles qui régissent :
> 1. L'exploitation du travail humain en régime capitaliste ;
> 2. Les instruments de la lutte ouvrière contre cette exploitation ;

[65] Cette expression a été mobilisée une première fois par Jean-Claude Javillier dans son traité *Droit du travail* (Javillier, 1981) puis est reprise par la suite (Jeammaud, 2005).

[66] La pagination de cet article correspond à celle de sa reproduction par *Droit Ouvrier* en 2004.

3. Les résultats de cette lutte, c'est-à-dire les modifications incessantes subies par le régime d'exploitation lui-même » (*ibid*, p.56).

Parce que la règlementation du travail représente ces trois dimensions à la fois, elle est fondamentalement ambivalente. Or, cette caractéristique rend le droit du travail toujours instable puisque les règles de droit évoluent continûment au rythme des luttes des travailleurs, des choix réalisés par les entreprises et plus généralement de l'évolution économique globale. La « thèse de l'ambivalence » a connu des prolongements dans les années 1970 qui ont donné lieu à la publication de l'ouvrage collectif *Le droit capitaliste du travail* (Collin et al., 1980) même si elle occupe une place marginale dans la littérature juridique[67].

De plus, cette ambivalence fait que les règles du droit du travail sont profondément réversibles selon les usages qui en sont faits. Voici comment G. Lyon-Caen l'explique :

> « Ainsi de la fermeture des établissements le jour du repos dominical : le respect de la règle sera revendiqué par les salariés désireux d'en bénéficier, mais le sera aussi par les entreprises soucieuses de ne pas voir un concurrent attirer la clientèle à leurs dépens. Même remarque […], pour la convention collective de travail, technique juridique fondamentale permettant aux syndicats d'obtenir par la négociation des avantages au bénéfice des salariés – mais utilisée avec autant de savoir-faire par les employeurs, soit pour égaliser entre eux la concurrence, soit pour obtenir des concessions de leur interlocuteur syndical en période de difficultés. Le Droit du travail est donc constitué de règles et d'institutions à double sens et toutes *réversibles*, qui peuvent coïncider avec les intérêts des entreprises ou des salariés selon qu'on les présente sous une face ou une autre. […] On s'appuie nécessairement sur des institutions traditionnelles qu'on redécouvre si nécessaire pour promouvoir des réformes. Le Droit du travail, c'est Pénélope devenue juriste. » (Lyon-Caen, 1995, p.6-7).

Avec ce concept de « réversibilité » des règles de droit, le juriste souligne ici qu'une même règle de droit peut être utilisée dans des sens diamétralement opposés selon les acteurs qui s'en saisissent, les objectifs qu'ils se donnent et le contexte social dans lequel ils mènent leurs actions. Dans cette perspective, le droit n'est pas seulement le simple « produit » ou « reflet » des rapports économiques, mais bien un enjeu et un terrain de luttes selon les positions sociales occupées par les acteurs. En effet, comme Antoine Jeammaud l'explique, l'idée selon laquelle les rapports économiques seraient antérieurs aux rapports juridiques est erronée puisque le droit, en particulier le droit du travail, participe à la configuration des rapports économiques et les conditionne (Jeammaud, 1980). En ce sens, le droit n'est pas extérieur à l'économie ou simplement chargé de la déformer. On remarque ici comment les perspectives de ces juristes critiques d'inspiration marxiste

[67] Remarquons par exemple que même un auteur comme Alain Supiot qui adopte une démarche « critique » sur le droit du travail, conteste ces analyses (Supiot, 1994). Pour en savoir plus sur les raisons du faible écho de la thèse de l'ambivalence, voir Jeammaud, 2005.

rejoignent les analyses sociologiques qui refusent de faire du droit une variable exogène à l'économie et l'appréhendent plutôt comme une des dimensions constitutives de la vie économique (Bessy, Delpeuch et Pélisse, 2011).

Ce premier chapitre a pour ambition de retracer l'histoire de la règlementation du travail de nuit et du dimanche en France. Il brosse à grands traits les principales lois en la matière, leur contexte économique et social d'élaboration et leurs effets à court et long terme. Il ne prétend pas fournir une histoire exhaustive des pratiques, conflits et négociations relatives au travail dominical et nocturne depuis le début du capitalisme industriel. Cependant, il présente un double intérêt. D'abord, la perspective historique sur une longue période doit nous permettre de comprendre comment le développement du capitalisme reconfigure profondément les pratiques temporelles de travail et encourage ainsi à de nouvelles règlementations des horaires, en premier lieu du travail de nuit et du dimanche. Ensuite et surtout, elle est l'occasion de prendre du recul avec la vision hégémonique du Code du travail qui repose à la fois sur l'idée que celui-ci a pour objet principal de « protéger » les travailleurs et qu'il évolue de manière linéaire et cumulative au moins jusque dans les années 1980. En effet, ce chapitre est l'occasion de montrer comment les normes légales relatives au repos quotidien la nuit et hebdomadaire le dimanche constituent un exemple paradigmatique de *l'ambivalence* des règles du droit du travail.

Or, l'ambivalence du droit du travail est profondément déterminée par la mobilisation ou au contraire le détournement des règles légales. Dans un article séminal de 1990, Pierre Bourdieu expliquait que « le droit ne va pas sans passe-droit, […] c'est-à-dire sans toutes les espèces d'autorisation spéciale de transgresser le règlement qui, paradoxalement, ne peuvent être accordées que par l'autorité chargée de le faire respecter » (Bourdieu, 1990, p.91). Quelques années plus tard, Pierre Lascoumes et Jean-Pierre Le Bourhis pointaient l'intérêt de cette réflexion pour comprendre que « l'*application* du droit, au sens de mise en œuvre, peut être une *non-application* du droit », mais entendaient la prolonger « en entrant précisément dans la matière juridique », autrement dit en intégrant les « spécificités internes aux données juridiques » (Lascoumes et Le Bourhis, 1996, p.57 et 60). En effet, les règles de droit ne peuvent se résumer à « des systèmes binaires d'autorisation ou d'interdiction, mais constituent au contraire des systèmes ouverts de production de signifiants et de décisions » (*ibid*, p.63). Elles incluent donc des « passes du droit », c'est-à-dire de nombreuses possibilités de jeu avec la règle au sein même des textes de loi, selon le choix de la norme applicable, les nombreuses exceptions que le droit autorise, la qualification de la situation, les possibilités de recours, etc.

À travers l'étude des règles encadrant le travail de nuit et du dimanche, je défends l'idée que les passes du droit fondent l'ambivalence du droit du travail en la matière. Pour ce qui est du repos quotidien la nuit et hebdomadaire le dimanche, cette ambivalence s'observe en particulier quand les règles légales ne s'appliquent pas de manière uniforme aux salariés, que ce soit parce que ces dernières ne concernent qu'une fraction du salariat, soit du fait de la technique de la dérogation qui « est presque aussi ancienne que le droit du travail lui-même » (Machu et Pélisse, 2019b, p.408). Dans ce cas, les normes légales semblent surtout conçues pour s'adapter aux besoins variables des employeurs, selon le secteur d'activité et l'évolution de la concurrence.

L'avènement du capitalisme industriel entraîne de profondes transformations en matière de temps de travail qui suscitent de nouveaux enjeux de régulation : non seulement les amplitudes de travail s'étendent mais les horaires de travail occupent une place désormais centrale dans la relation salariale (I). Dans ce cadre, le repos le dimanche et la nuit possède la caractéristique commune d'avoir été constitué comme une norme légale. Au cœur à la fois de nombreux conflits du monde du travail et des premières lois sociales, les règles de droit réglementant le repos dominical et nocturne ont d'emblée proposé de nombreuses dérogations. Cette logique est ancienne et finalement constitutive des règles de droit à ce sujet, participant également à leur mise en cause (II). Cependant, elle a toutefois pris une dimension croissante au tournant des années 1980, en particulier dans l'industrie. En effet, dans ce secteur, les dérogations au repos hebdomadaire le dimanche sont rapidement étendues. Dans le même temps, l'interdiction catégorielle au travail de nuit des femmes dans l'industrie est également soumise à des exceptions croissantes, jusqu'à ce qu'au début des années 2000, le travail de nuit soit légalisé pour toutes et tous, sous certaines conditions (III).

I - L'avènement du capitalisme industriel : une double révolution temporelle ?

Le développement du capitalisme industriel est souvent associé à deux révolutions temporelles, c'est-à-dire à deux profondes transformations concernant le temps de travail. La première concerne les pratiques de temps de travail : le capitalisme industriel aurait augmenté de manière conséquente les durées de travail – et ainsi étendu sensiblement les horaires notamment au dimanche et à la nuit – au moins jusqu'à la première moitié du XIXe siècle (A). La seconde révolution temporelle concerne moins la durée ou l'amplitude du travail que la nouvelle texture des

horaires. En effet, non seulement le temps de travail serait devenu l'instrument de mesure privilégié des activités productives, mais la discipline associée aux horaires aurait tout à la fois soumis les salariés à l'ordre patronal et borné cette subordination (B). Or, ces deux profondes transformations suscitent de nouveaux enjeux de régulation et de réglementation en matière de temps de travail.

A) L'emprise grandissante du travail le dimanche et la nuit

Il est généralement admis que l'avènement du capitalisme industriel est associé à une augmentation significative de la durée moyenne du travail jusqu'au milieu du XIXe siècle avant que celle-ci ne diminue par la suite.

Cette thèse a été défendue diversement par de nombreux historiens. Jan de Vries soutient même l'idée qu'une partie de l'Europe connaît, avant même la révolution industrielle, une véritable « révolution industrieuse » dès 1650 (De Vries, 2008). Derrière ce terme, il décrit l'augmentation de l'offre de travail des familles rurales mues par un désir croissant de consommer plus, qui accroît significativement la production, avant même qu'émergent des innovations technologiques et la mécanisation de la production. D'autres chercheurs ont proposé diverses estimations de la durée du travail pour mesurer son évolution à long terme (Wilensky, 1961). Même si les journées de travail sont déjà très longues dans les sociétés d'Ancien Régime, les nombreuses fêtes religieuses font que la durée annuelle de travail s'établit plutôt autour de 2100 heures. L'industrialisation correspond alors à une augmentation importante de la durée annuelle de travail, atteignant, tous secteurs confondus, 3 000 heures autour de 1830 (Thélot et Marchand, 1997). Pendant toute la première moitié du XIXe siècle, la durée du travail continue d'augmenter en particulier avec de longues journées de travail, y compris jusqu'à tard dans la nuit, et les dimanches travaillés (Bourdieu et Reynaud, 2003). Les travaux de Hans-Joachim Voth sur l'évolution de la durée du travail en Angleterre entre 1750 et 1830 sont, en la matière, particulièrement innovants (Voth, 2000). Il s'appuie sur les témoignages des procès de l'époque pour reconstituer les occupations au cours de la journée. S'il constate que les journées de travail, déjà particulièrement longues en 1750, ne s'étendent pas particulièrement avec l'industrialisation, il observe néanmoins une augmentation notable du nombre de jours travaillés dans l'année. De ce fait, à partir de ces données, il estime que la durée annuelle moyenne du travail passe de 2706 heures en 1750 à 3523 heures en 1800 puis descend ensuite vers 3256 en 1830.

Cependant, des historiens ont très tôt contesté la thèse d'une augmentation significative de la durée de travail durant l'industrialisation, évoquant à son sujet un véritable « mythe historiographique » (Hopkins, 1982, p.66). Reprenant cette tradition, Corinne Maitte et Didier Terrier ont récemment proposé une histoire des « rythmes du labeur » sur le temps long et insistent surtout sur les éléments de continuité entre le XIVᵉ et le XIXᵉ siècle (Maitte et Terrier, 2020). Comme Hopkins avant eux, mais cette fois-ci à l'échelle de plusieurs pays européens, ils insistent sur l'idée que l'irrégularité des temps de travail reste la norme à l'échelle individuelle durant les deux premiers tiers du XIXᵉ siècle. Dans cette perspective, ils sont extrêmement sceptiques à propos de toute tentative de quantification du temps de travail, refusant de céder à « l'illusion statistique, dont le but est de produire des chiffres certes fascinants, mais sur lesquels le doute est permis et qui en outre, gomment ce qui constitue les spécificités sociales, pour ne pas dire individuelles, de[s] rapports multiples au temps » (*ibid*, p.35).

Sans prétendre trancher ici ces différents débats, cette section sera l'occasion de présenter les principales évolutions des pratiques concernant le repos hebdomadaire le dimanche et quotidien la nuit. D'abord, au XVIIIᵉ siècle, les jours chômés sont de plus en plus contestés idéologiquement avant d'être drastiquement réduits (1). De plus, la diminution des jours de repos passe également par un recours croissant au travail dominical jusqu'au milieu du XIXᵉ siècle (2). Enfin, au-delà d'un plus grand nombre de jours consacrés au travail, l'industrialisation crée de nouveaux motifs pour recourir au travail de nuit (3).

1) La chasse aux jours chômés à partir du XVIIIᵉ siècle

Jusqu'au XVIIᵉ siècle, les fêtes religieuses restent nombreuses (Lalouette, 2010), même si elles font parfois l'objet de critiques comme en témoignent les propos du savetier de Jean de La Fontaine qui se plaint du trop grand nombre de jours « qu'il faut chômer » dans l'année :

> « Et bien, que gagnez-vous, dites-moi, par journée ?
> Tantôt plus, tantôt moins, le mal est que toujours
> (Et sans cela nos gains seraient assez honnêtes),
> Le mal est que dans l'an s'entremêlent des jours
> Qu'il faut chômer ; on nous ruine en fêtes.
> L'une fait tort à l'autre ; et monsieur le Curé
> De quelque nouveau saint charge toujours son prône. »
> Jean de La Fontaine, « Le savetier et le financier », *Fables*, 1678

Au siècle suivant, la contestation de ces fêtes devient d'ailleurs plus en plus vigoureuse et de nombreuses voix, celles des Lumières avec Montesquieu et Voltaire en particulier, les jugent trop

envahissantes et s'attaquent à la sanctification du dimanche religieux. Aux côtés de l'argument moral dénonçant les mauvais usages du temps libre qui favoriseraient l'oisiveté et la dépravation[68], ces philosophes mettent en avant deux autres motifs qui sont symptomatiques des changements en cours. D'une part, ils invoquent les difficultés économiques subies par les classes populaires du fait des nombreux jours chômés[69]. D'autre part, ils considèrent que ces derniers, tout comme le repos dominical, constituent autant d'obstacles à la nouvelle quête permanente de productivité et d'essor de la production. Selon eux, les jours chômés entravent donc le progrès économique[70].

Or, cette offensive contre les jours non travaillés n'est pas seulement idéologique et se perçoit également dans le changement des pratiques. L'historien Robert Beck remarque qu'à partir de la seconde moitié du XVIIIe siècle l'expansion du travail dominical touche tous les secteurs d'activité de l'économie : dans l'agriculture, l'artisanat et surtout le commerce, avec l'essor des échanges marchands (Beck, 1997). Progressivement, le nombre de jours chômés pour célébrer des fêtes religieuses diminue fortement, passant de 41 au XVIIe siècle[71] à 25 en moyenne à la fin de l'Ancien Régime (avec toutefois des variations importantes selon les diocèses).

La Révolution française tente même d'imposer, à partir d'octobre 1793, un tout nouveau calendrier républicain qui étend le système décimal à l'organisation temporelle. Au-delà des différentes raisons politiques qui motivèrent ce choix (volonté de marquer une rupture avec la période précédente, aspiration à une laïcisation du temps), cette réforme est tout à fait concordante avec l'assaut contre le repos dominical, déjà commencé par les philosophes et les économistes. Le nouveau calendrier républicain ne compte en effet plus que 36 « décadis » (ces nouveaux jours de repos remplaçant le dimanche) et 5 fêtes religieuses au lieu de 52 dimanches et 25 fêtes religieuses auparavant, soit une diminution de près de 50 % de l'ensemble des jours chômés sur l'année ! Cependant, malgré une législation très stricte (peine de fermeture des établissements voire de prison en cas de récidive), le décadi comme jour de repos n'arrive pas à s'imposer, en particulier dans les campagnes, et finit par être abandonné. Le calendrier grégorien réapparait officiellement sous

---

68 Dans son article « Fêtes » du *Dictionnaire philosophique*, Voltaire dénonce ainsi : « Ce sont […] les cabaretiers sans doute qui ont inventé ce prodigieux nombre de fêtes : la religion des paysans et des artisans consiste à s'enivrer le jour d'un saint qu'ils ne connaissent que par ce culte : c'est dans ces jours d'oisiveté et de débauche que se commettent tous les crimes : ce sont les fêtes qui remplissent les prisons, et qui font vivre les archers, les greffiers, les lieutenants criminels, et les bourreaux » (Voltaire, 1764, p.1102).

69 Dans ce même article, Voltaire prend l'exemple d'un ouvrier de la soie dans la région lyonnaise pour illustrer les dangers économiques que font courir les périodes de fêtes comme Noël pour subvenir aux besoins de sa famille (*ibid*).

70 Voltaire souligne que « chaque jour de fête coûte à l'État plusieurs millions » (*ibid,* p.1104). De son côté, Montesquieu s'en prend explicitement au repos dominical dans *l'Esprit des lois* (1748).

71 Décret du pape Urbain VIII en 1660.

Napoléon qui d'ailleurs accorde le repos dominical aux fonctionnaires malgré ses conceptions très libérales en la matière[72]. Finalement, avec le Concordat de 1802, seules quatre fêtes religieuses sont maintenues chômées, en dehors des 52 dimanches. Ainsi, en moins de 150 ans, le nombre de fêtes religieuses considérées comme improductives a été divisé par dix.

2) L'extension du travail dominical

La loi du 18 novembre 1814 rétablit le dimanche chômé officiellement, quelques mois après que la religion catholique redevienne religion d'État. Ce texte ne vise pas spécialement les salariés, mais enjoint surtout aux commerçants et artisans de respecter le repos dominical et les fêtes religieuses tandis que dans l'alimentation et les transports, les limitations concernent uniquement le temps de l'office. Cependant, cette législation n'a que peu d'effets au quotidien (Perron, 2010) ; elle est d'ailleurs abrogée en 1880.

Le travail dominical est d'ailleurs une pratique croissante dès l'époque moderne (Cabantous, 2013). À partir de 1830, il s'étend largement au point de constituer « un fait majeur de la vie sociale » (Beck, 1997, p.173), en particulier sous l'impulsion de l'industrie, car il permet une rentabilité accrue des investissements industriels. Les houillères du Nord et du Pas-de-Calais font travailler les « gueules noires » dans les mines de charbon toute la nuit jusqu'à 10 h ou midi dans les ateliers, y compris le dimanche dans les périodes de « presse », et le justifient au nom de la morale des ouvriers. Certaines industries à feu continu (acier, métal, papier, chimie, verre) mettent en avant les impératifs techniques qui empêcheraient l'arrêt de l'activité le dimanche ou tout du moins en augmenteraient significativement les coûts associés[73]. Dans les petites et moyennes industries, le travail dominical est encore plus étendu que dans la grande, spécialement dans le bâtiment, la métallurgie, l'habillage et l'alimentation.

Les pratiques de l'industrie se répandent ensuite à d'autres, en particulier à l'agriculture à partir du milieu du XIXe siècle, puis dans les commerces et services. Les longues durées de travail de la majorité des travailleurs industriels et agricoles incitent en effet les services (transport, poste,

---

[72] Il explique : « Il est contraire au droit divin d'empêcher l'homme qui a des besoins le Dimanche comme les autres jours de la semaine, de travailler le Dimanche pour gagner son pain » (cité par Dantec, 2008, p.12). Hormis les fonctionnaires, il permet à tous les citoyens de travailler tous les jours et de prendre du « repos suivant leur volonté, la nature et l'objet de leur travail » (arrêté du 7 Thermidor an VIII, 26 juillet 1800).

[73] D'ailleurs, Robert Beck note que plusieurs industriels du papier « se cachent alors derrière des exigences techniques pour faire travailler leurs établissements le dimanche et pour ne pas accorder de repos aux ouvriers malgré les incitations et les exemples de certains de leurs confrères, surtout protestants » (Beck, 1997, p.187).

commerce, caisse d'épargne, hôtels et restaurants) à adopter des horaires de travail étendus pour permettre aux paysans de se rendre en ville le dimanche et aux ouvriers de se libérer quelques heures. Cependant, même si la nécessité de rendre accessibles les commerces aux classes laborieuses rurales et urbaines est un argument souvent mobilisé, en particulier autour de 1900 au moment du débat sur le repos dominical, c'est surtout la dynamique concurrentielle entre les magasins eux-mêmes qui est un élément déterminant des ouvertures dominicales. Les marchés et foires existent le dimanche depuis longtemps, mais l'ouverture grandissante des boutiques, y compris des grands magasins qui apparaissent à partir de 1850, renforce les activités commerciales le dimanche. Le renouveau de ce secteur augmente d'ailleurs le nombre d'employés du commerce. Ces nouveaux prolétaires en col blanc, particulièrement mal payés, enchainent des intenses périodes de travail, sans repos dominical puis des périodes de chômage sans rémunération pendant plusieurs mois. Ces conditions d'emploi extrêmement dures ne sont pas sans conséquence sur le plan sanitaire : Robert Beck indique que 44,4 % des employés du commerce meurent de manière prématurée entre 20 et 39 ans encore au début du XXe siècle (*ibid,* p.198).

3) L'essor du travail de nuit avec la mécanisation et le poids croissant des marchés

L'historiographie a longtemps estimé que la journée de travail jusqu'à l'époque moderne était bornée par le lever et le coucher du soleil, rendant la journée de travail plus longue en été et les salaires plus faibles en hiver. Dans cette perspective, l'industrialisation repousse ces limites, notamment grâce à l'usage de la lanterne le soir, qui peut désormais remplacer les chandelles, redoutées pour les risques d'incendie. De plus, avec la généralisation de l'éclairage public au XVIIIe siècle, les nuits des grandes villes sont l'objet de surveillance accrue et deviennent aussi des moments festifs et de divertissement. Plus généralement, le siècle des Lumières fait reculer l'espace-temps de la nuit, jusque-là considéré comme un temps dévolu au repos, obscur et réfractaire (Cabantous, 2009). Dans ce mouvement, le « nocturne se peuple de tâches multiples, en réponse aux besoins économiques et culturels nouveaux », et il devient de plus en plus une période de labeur (*ibid*, p. 63).

C. Maitte et D. Terrier insistent néanmoins sur la « stabilité structurelle [qui] semble l'emporter en longue durée » en matière de travail de nuit (Maitte et Terrier, 2020, p.142). Cette remarque est particulièrement pertinente pour les activités professionnelles qui s'exercent partiellement ou totalement la nuit et qui existent dès l'Ancien Régime. C'est le cas notamment des

métiers de bouche, au premier rang desquels celui de boulanger, qui impliquent de travailler régulièrement la nuit. De même, les maraîchers et les laitières, venant des campagnes, apportent chaque nuit, de quoi alimenter les marchés urbains. Enfin, les travaux agricoles et de la pêche nécessitent de recourir plus ou moins souvent au travail la nuit selon la météo et les aléas climatiques. Il apparaît donc essentiel de ne pas considérer que l'industrialisation a inventé le travail de nuit.

Cependant, certaines activités professionnelles connaissent également des évolutions notables. Les petits métiers de rue – les plus déconsidérés du prolétariat – comme celui des chiffonniers qui récupèrent les déchets abandonnés, sont progressivement refoulés dans la nuit, renforçant ainsi l'association entre les classes laborieuses et les classes dangereuses (Chevalier, 2007 ; Faure, 1977). Les préoccupations tant sécuritaires qu'hygiénistes et sanitaires favorisent, en particulier sous le Second Empire, la marginalisation des chiffonniers au profit des métiers de nettoiement avec successivement, les vidangeurs des fosses d'aisance en pleine nuit, puis les balayeurs vers 3 ou 4 h, et enfin les ramasseurs des déchets par les tombereaux (Delattre, 2003). Si les travailleurs nocturnes sont associés à des images diverses, parfois pittoresques (maraîchers, laitiers), laborieuses (balayeurs, boulangers) ou au contraire inquiétantes (chiffonniers), tous ces métiers, parmi les plus durs et les moins qualifiés, et souvent associés aux basses œuvres, sont effectués par ceux qui n'ont pas d'autres choix pour vivre que de les exercer.

Surtout, le développement du capitalisme industriel se conjugue avec la croissance de secteurs industriels – comme celui des mines ou de la sidérurgie – qui recourent régulièrement au travail de nuit et au travail par relais avec des équipes de jour et de nuit qui se succèdent (Vial, 1967). Certes, ces pratiques ne sont pas nouvelles dans ce genre d'activités, mais elles prennent un poids croissant dans l'économie au cours du XIXe siècle. D'après l'enquête sur le travail réalisé en 1891-1892, pas moins de 17 % des établissements recourent à cet horaire de manière continue et 6 % de manière plus occasionnelle. En effet, la mécanisation croissante dans de nombreux secteurs industriels, comme la papeterie, incite les entreprises à systématiser le recours au travail de nuit avec des équipes de 12 heures qui alternent (Rosenband, 2005). De ce fait, les nombreux investissements dans le capital fixe réalisés afin d'améliorer le processus de production incitent en retour les employeurs à chercher à faire fonctionner les machines en permanence.

Tous les secteurs ne recourent pas de manière continue à ces horaires. Cependant, le travail de nuit est aussi fortement mobilisé, dans les établissements de textile par exemple, à chaque moment de « presse » sur les marchés. De ce fait, les horaires de nuit sont un outil de flexibilité des

salariés quand les carnets de commandes sont pleins et que l'activité productive doit accélérer. Ceci est vrai dans les fabriques et les premières usines mais également pour les travailleurs à domicile, qu'ils soient urbains ou ruraux, en particulier les ouvrières du textile. En effet, ces travailleuses sont en général rémunérées à la pièce, à des tarifs très bas, ce qui les incitent à travailler tard le soir (Avrane, 2013).

Ainsi, le travail de nuit est une pratique ancienne mais qui se renouvelle sous l'effet de la mécanisation et du poids croissant des marchés. Il est donc courant que la journée de travail s'établisse autour de 14 ou 15 heures avant 1848 (Bron, 1984 ; Bruhat, 1952). De nombreux témoignages indiquent également des journées de 15, 16 ou 17 heures de travail, commençant avec le jour et se poursuivant à la lanterne, jusqu'à tard dans la nuit, vers 10 h ou 11 h (Dolléans, 1948 ; Truquin, 1888). Les ouvriers se lèvent généralement à 3 h ou 4 h du matin. D'ailleurs, le métier de « réveilleuse », engagée pour faire le tour des foyers afin de réveiller les travailleurs avant l'aube, se répand dans les grandes villes tandis que même ceux qui n'ont pas de travail doivent aller à des heures très matinales sur les grandes places pour essayer de se faire embaucher. Que ce soit par les veillées jusqu'à 11 h ou minuit ou par des journées qui commencent avant l'aube, le travail grignotent donc la nuit d'une grande partie de la population laborieuse par les deux extrémités.

Il est remarquable que les raisons invoquées pour justifier le travail dominical ou nocturne soient très proches de celles qui seront avancées à la fin du XXe siècle et au début du XXIe siècle pour légitimer à nouveau l'extension de cette pratique. Ils sont en effet défendus au nom d'impératifs technologiques, de la rentabilité financière et de la concurrence entre les enseignes du côté des entreprises tandis qu'ils permettraient aux salariés et consommateurs d'augmenter leurs faibles revenus et d'accéder aux services en dehors de leur temps de travail.

Cependant, les principales mutations associées au développement du capitalisme industriel ne portent pas tant sur l'extension des horaires de travail que sur la transformation de la nature même de ces horaires.

B) La nouvelle texture des horaires sous le capitalisme industriel

Au-delà de la durée et de l'amplitude du travail, l'avènement du capitalisme industriel a souvent été associé à une autre révolution temporelle qui a été tout autant discutée que la première. D'abord, le développement du salariat entraîne un nouveau rapport au travail de plus en plus

orienté par la mesure du temps (1). En conséquence, la frontière entre le travail et non-travail devient une affaire de temps. Les horaires de travail s'imposent ainsi comme un élément central de la relation salariale, au cœur à la fois de la discipline imposée par les employeurs, mais également des espaces de liberté préservés par les salariés (2).

1) Un nouveau rapport au travail orienté par la mesure du temps ?

Le lien entre le capitalisme industriel et la rationalité temporelle a été abondamment commenté. Chacun à leur manière, Werner Sombart et Max Weber considèrent que la rationalité temporelle, notamment dans l'organisation du travail, est un facteur central de l'essor du capitalisme moderne (Sombart, 1902 ; Weber, 1905). Trente ans plus tard, l'historien américain Lewis Mumford souligne également comment la mesure du temps a joué un rôle majeur dans l'amélioration et le développement des capacités de production industrielle :

> « La pendule ne garde pas seulement la trace des heures, elle synchronise les actions humaines. […] La machine-clé de l'âge industriel moderne, ce n'est pas la machine à vapeur, c'est l'horloge. […] Permettant la détermination de quantités exactes d'énergie (donc la standardisation), l'action automatique et finalement son propre produit : un temps exact, l'horloge a été la première machine de la technique moderne. À toutes les époques, elle a conservé la prééminence. Elle possède une perfection à laquelle les autres machines aspirent » (Mumford, 1934, p.23-24).

Apparue à la fin du XIIIe siècle en Europe occidentale, l'horloge mécanique a souvent été considérée comme une innovation technique décisive pour l'avènement de la modernité (Landes, 1983). En effet, cette nouvelle manière de mesurer le temps entre en résonnance avec l'évolution des sociétés médiévales de plus en plus urbanisées où la « discipline du temps » s'impose (*ibid*). Loin de se résumer à une seule histoire des techniques, cette évolution traduit un changement social profond : le passage du « temps de l'Église, qui lui n'appartient qu'à Dieu et ne peut être l'objet de lucre » au « temps du marchand qui est occasion primordiale de gain » (Le Goff, 1960, p.418). Cette transformation constitue un des « évènements majeurs de l'histoire mentale de ces siècles où s'élabore l'idéologie du monde moderne, sous la pression du glissement des structures et des pratiques économiques » (*ibid*, p. 419).

Or, elle s'inscrit dans un nouveau rapport au travail, notamment sous l'effet du développement du travail salarié. En effet, le médiéviste Jacques Le Goff explique :

> « [L]e temps de travail est celui d'une économie encore dominée par les rythmes agraires, exempte de hâte, sans souci d'exactitude, sans inquiétude

> de productivité – et d'une société à son image, sobre et pudique, sans grands appétits, peu exigeante, peu capable d'efforts quantitatifs […]. Or, à partir de la fin du XIII[e] siècle, ce temps du travail est mis en cause, entre en crise. Offensive du travail de nuit, âpreté surtout dans la définition, la mesure, la pratique de la journée de travail, conflits sociaux autour de la durée du travail […] Comme le reste, le temps du travail se transforme, se précise, se fait plus efficace, non sans peine » (Le Goff, 1963, p.68-69[74]).

Cette révolution temporelle se déploie également dans le domaine du travail et conduit à un recours croissant aux unités de temps pour mesurer les activités productives en vue de leur rationalisation (Lallement, 2003). Cette évolution est particulièrement bien décrite par E.P. Thompson dans un article « Temps, discipline de travail et capitalisme » initialement paru en 1967 dans la revue *Past and Present* (Thompson, 2004). Alors que le « temps orienté à la tâche » domine les sociétés paysannes et les activités domestiques, un nouveau rapport au travail émerge avec le capitalisme industriel au sein duquel temps et argent sont désormais considérés comme équivalents et servent ainsi à mesurer le travail.

Plusieurs historiens ont récemment remis en cause cette idée de révolution temporelle. D'abord, la place de l'horloge mécanique a été rediscutée car, pendant des siècles, celle-ci a été combinée avec les anciens systèmes, comme les cloches (Dohrn-van Rossum, 1997), et les heures égales ont longtemps coexisté avec les heures inégales[75] (Poulle, 1999b). Plus généralement, Mathieu Arnoux avance que « la pluralité d'instances temporelles » à la fin du Moyen-Âge contredit l'opposition binaire entre le temps de l'église et le temps des marchands (Arnoux, 2009, p.559). De plus, d'autres historiens, comme Corine Maitte et Didier Terrier, contestent frontalement l'idée selon laquelle la révolution industrielle aurait substitué la rémunération en fonction du temps de travail (*timed labour*) aux rémunérations à la tâche (*task-oriented labour*) (Maitte et Terrier, 2020). En particulier, ils adressent deux critiques à l'analyse de Thompson. D'une part, loin de se succéder de manière linéaire, ces deux formes de rémunération « voisinent, coexistent, s'interpénètrent » dès le Moyen-Âge (Maitte et Terrier, 2012, p.2). D'autre part, ils estiment que les contraintes temporelles marquent les relations de travail dès le XIV[e] siècle, y compris dans le cadre

---

[74] La pagination de cet article correspond à sa reproduction dans l'ouvrage *Pour un autre Moyen Age* (Le Goff, 1977).

[75] L'heure égale est la vingt-quatrième partie de la journée qui correspond à la somme d'un jour et de la nuit. Autrement dit, l'heure égale est « ce que nous appelons aujourd'hui simplement l'heure, telle qu'elle est décomptée sur les horloges et sur les montres » (Poulle, 1999a, p.137). À l'inverse, « l'heure inégale est la douzième partie de l'espace de temps qui va du lever du soleil à son coucher, ou du coucher du soleil à son lever ; chaque jour de l'année, il y a une heure inégale de jour et une heure inégale de nuit, et la durée de ces heures varie tout au long de l'année : en été les heures de jour sont plus longues que les heures de nuit, tandis qu'en hiver, ce sont les heures de nuit qui sont plus longues que les heures de jour » (*ibid*, p.137-138).

du travail rémunéré à la tâche. Autrement dit, les injonctions temporelles existent bien avant le milieu du XVIII[e] siècle et la révolution industrielle.

Ce renouveau historiographique a permis de mettre en évidence le développement de la relation salariale sur le temps long, en prenant en compte ses formes plurielles. Loin d'être seulement « archaïque » et « inachevée », la relation salariale se caractérise au XIV[e] siècle par sa « remarquable ductilité », c'est-à-dire l'« extrême variété des relations entre employeurs et ouvriers et un usage très souple de l'instrument monétaire » (Arnoux, 2009, p.557-558 et 580) . Dans ce cadre, trois manières de mesurer le travail coexistent dès le Moyen-Âge. D'abord le travail à la tâche consiste à rémunérer le fruit du travail réalisé sans que la durée nécessaire pour accomplir cette activité soit explicitement prévue dans l'accord. Ensuite, le travail au temps accorde aux salariés une rémunération en fonction de la durée consacrée à l'activité productive, que ce soit la journée, la semaine, le mois ou l'année. Enfin, le travail au forfait, très présent dans des secteurs comme la construction, s'appuie sur un « entrepreneur » qui coordonne des travailleurs de différents métiers pour fournir le produit fini à un « donneur d'ouvrage » avec qui il s'est mis d'accord préalablement.

Or, le travail à la tâche n'est pas « hors du temps ». Certes, quand le travailleur agit comme un petit entrepreneur indépendant dans le cadre du *domestic system*, il ne subit pas de contraintes temporelles particulières hormis celles qu'il s'impose lui-même. Cependant, dès que les travailleurs réalisent ce travail pour autrui – par exemple les marchands-fabricants dans le cadre du *putting-out system* – leur temps de production est l'objet de nombreuses négociations et conflits avec ces derniers, même s'il n'est pas explicitement mentionné dans le contrat : « le temps devient alors sans doute plus un objet de conflit que de contrat » (Maitte et Terrier, 2020, p.47). Ainsi, les injonctions temporelles concernent le travail à la tâche à partir du moment où celui-ci est réalisé par des travailleurs dépendants.

De surcroît, les frontières entre ces trois types de régulation salariale sont largement poreuses, puisqu'au sein d'un même secteur voire d'un même lieu de production, ces différentes formes se combinent parfois. Par exemple, M. Arnoux relate l'accident mortel au cours duquel un tisserand exaspéré par la mauvaise coordination des activités de son atelier, jette la navette sur la tête de sa femme Guillemette car celle-ci aurait fait la sieste au lieu de travailler. Elle mourra de ses blessures quelques jours plus tard. L'historien analyse ces évènements tragiques par la situation différenciée des travailleurs qui sont présents dans l'atelier du tisserand, « chacun n'[étant] pas affecté de la même manière par l'écoulement du temps » (Arnoux, 2009, p.568). En effet, si les deux valets sont payés à la journée, Guillemette peut être considérée comme une « prestataire d'un service non rémunéré » tandis que seul le tisserand subit les contraintes temporelles et « voit chaque minute perdue dans son atelier diminuer sa rétribution » (*ibid*, p.568). Les différentes manières

d'articuler rémunération et temps de travail se combinent donc parfois au sein d'un même lieu de production.

Dans cette perspective, peu importe le mode de rémunération précis, les conflits sur le temps de travail sont présents dès la fin du Moyen-Âge – et non seulement depuis la révolution industrielle – à partir du moment où le travail devient une marchandise, autrement dit, où les travailleurs effectuent le travail pour autrui, et non de manière indépendante. Par exemple, à la fin du XIIIe siècle, les patrons règlementent au plus près la journée de travail, comme en témoigne la multiplication des cloches de travail qui font l'objet de conflits récurrents (Le Goff, 1963). En ce sens, le renouveau historiographique sur les conflits et les régulations du temps de travail se rattachent une réflexion ancienne sur le sujet déjà présente chez K. Marx qui, comme le rappelle C. Maitte et D. Terrier (2020, p.18-19), s'intéresse à la manière dont la législation cherche à augmenter la durée du travail dès le XIVe siècle afin d'accroître la production de plus-value des travailleurs[76].

Toutefois, l'historiographie récente caricature quelque peu l'analyse de Thompson pour mieux s'en démarquer. En effet, M. Arnoux, tout comme C. Maitte et D. Terrier, contestent à plusieurs reprises la thèse qu'ils attribuent à Thompson selon laquelle la rémunération en fonction du temps de travail aurait succédé à la rémunération à la tâche au moment de la révolution industrielle. Or, en réalité, Thompson ne parle pas de rémunération mais de *rapport au travail*. En l'occurrence, il avance l'idée que le développement du capitalisme transforme profondément le rapport au travail qui devient l'objet d'une incessante mesure contrairement aux sociétés plus rurales où « la sphère du "travail" semble moins nettement dissociée de la sphère de la "vie" ». Il révèle ici une évolution pluriséculaire qui a globalement eu lieu en Europe occidentale entre la fin du Moyen-Âge et le début de l'ère industrielle. En particulier, l'avènement de la production de masse mécanisée, avec notamment une division du travail grandissante, accroît les besoins de synchronisation des activités et renforce substantiellement la mesure temporelle du travail.

Cependant, l'historien ne manque pas de noter que cette évolution n'est ni technique, ni le simple produit de l'industrialisation, mais dépend profondément des rapports sociaux et du développement du capitalisme. Il remarque explicitement que l'orientation à la tâche ne vaut que pour les travailleurs indépendants qui sont maîtres de leurs activités, mais ne concerne pas les travailleurs dépendants payés à la tâche. Surtout, la démarche de l'auteur est ici plus sociologique

[76] Voir le chapitre 10 du *Capital* (Marx, 1864).

qu'historique. Il procède en effet par comparaison en soulignant comment des rapports au temps orientés à la tâche peuvent persister dans des sociétés plus traditionnelles[77] ou encore dans certaines sphères sociales. Sur ce dernier point, il précise par exemple que le travail domestique et parental des mères est encore aujourd'hui orienté à la tâche. En ce sens, la thèse générale de Thompson d'une importance structurante de la mesure du temps de travail avec le développement du capitalisme n'est pas contradictoire avec les travaux historiques plus récents qui soulignent l'ancienneté et la diversité de la relation salariale dès la fin du Moyen-Âge.

2) Les horaires de travail, entre discipline et liberté

À partir du moment où le travail est une marchandise, les travailleurs dépendants sont en prise directe avec des injonctions temporelles. Avec la recherche croissante de la mesure du temps de travail, du respect de la ponctualité et de la lutte contre les temps morts, le temps de travail devient de plus en plus distinct du temps de loisirs alors qu'ils étaient fortement associés dans le cadre artisanal du travail orienté à la tâche. Or, cette dissociation rend d'autant plus cruciale la frontière entre le travail et non-travail, c'est-à-dire la délimitation des horaires de travail. Par conséquent, ces derniers deviennent un élément central de la relation salariale.

Plus précisément, les horaires de travail sont profondément ambivalents dans le rapport capital-travail. D'une part, les horaires de travail constituent des contraintes rigides pour les travailleurs qui témoignent du fait que l'organisation du travail – y compris dans sa dimension temporelle – est aux mains des employeurs dans la relation salariale. En ce sens, la première manière pour les patrons d'imposer leur autorité consiste à faire en sorte que les travailleurs respectent leurs horaires de travail. D'autre part, la définition des horaires de travail délimite également les frontières du travail et, par voie de conséquence, les plages horaires de repos sur lesquelles les employeurs n'ont *a priori* pas prise. Ainsi, les horaires de travail déterminent aussi des marges de liberté car ils permettent de contester les dépassements du temps de travail au-delà de ce qui était initialement prévu.

Cette double dimension des horaires – entre discipline et liberté – ne doit cependant pas laisser penser que les travailleurs cherchent uniquement à travailler moins tandis que les patrons

[77] On peut ici penser à l'analyse de P. Bourdieu sur le rapport particulier au temps des paysans algériens qui détermine leurs attitudes économiques (Bourdieu, 1963).

n'aspirent qu'à les employer sur des durées toujours plus longues (Maitte et Terrier, 2020 ; Roch, 2018). Au contraire, comme l'explique J. Le Goff, à mesure de que le temps de travail se précise :

> « [O]n voit les ouvriers eux-mêmes demander l'allongement de la journée de travail. C'est le moyen d'augmenter les salaires, c'est, dirions-nous aujourd'hui, la revendication d'heures supplémentaires » (Le Goff, 1963, p.69).

L'intégration de la discipline temporelle du travail par les ouvriers leur permet en effet en retour d'exiger de nouvelles compensations financières. E. P. Thompson décrit ce phénomène comme un mouvement dialectique d'intégration de la « logique patronale » et de lutte pour les intérêts des travailleurs :

> « La première génération d'ouvriers en usine avait été instruite par les patrons de l'importance du temps ; la deuxième génération avait organisé des comités pour ramener la journée de travail à dix heures ; la troisième génération faisait grève pour revendiquer la reconnaissance et le paiement des heures supplémentaires. Elle avait intégré la logique du patronat et appris à défendre ses droits dans le cadre de cette logique. Elle n'avait surtout que trop bien appris la leçon selon laquelle le temps c'est de l'argent » (Thompson, 2004, p.72).

La soumission à l'ordre temporel des patrons fait que les ouvriers aussi intègrent l'idée que le temps peut être mesuré en argent. Dans cette perspective, ils peuvent à la fois chercher à baisser leur temps de travail au profit d'un temps à usage personnel, mais également tenter d'obtenir des gains salariaux en étendant leurs horaires. Ces deux aspirations – *a priori* contradictoires – sont donc aussi anciennes que le salariat lui-même.

Cependant, la discipline d'atelier ne s'est pas imposée sans résistance et a suscité de nombreux conflits. Jusqu'à la fin du XIX[e] siècle, il n'est pas rare que les ouvriers soient également paysans et jonglent avec ces deux activités en fonction des saisons et intempéries. La grande mobilité des travailleurs fait justement partie des préoccupations centrales des employeurs qui cherchent à fidéliser au mieux leur main-d'œuvre dans de nombreux métiers. Dès la fin du Moyen-Âge, les « billets de congés » servent justement à empêcher les ouvriers de quitter leur atelier sans l'autorisation de leur patron. Loin de « libérer » le marché du travail, la Révolution française prolonge ces pratiques puisque dès 1803, le livret ouvrier prend la suite du précédent dispositif et perdurera, au moins officiellement, jusqu'en 1891.

Une autre pratique suscite une grande hostilité de la part des employeurs : la Saint-Lundi. Cette coutume ancienne, identifiée dès la fin du Moyen-Âge dans de nombreux pays européens, consiste pour les ouvriers à chômer volontairement le lundi, et parfois les jours suivants. Cette tradition perdure à travers les siècles malgré l'opposition féroce des élites religieuses, politiques et

économiques qui l'accusent d'être responsable des violences, de l'ivrognerie et de la misère ouvrière. Leur dénonciation ne porte pas uniquement sur la dégénérescence morale des travailleurs car les classes dirigeantes estiment également que la Saint-Lundi nuit à l'économie dans son ensemble en perturbant l'activité de production des fabriques. Alors que cette coutume a longtemps prolongé le repos dominical, la croissance du travail dominical dans la première partie du XIXe siècle ne fait pas disparaître la Saint-Lundi qui connaît, au contraire, son « apogée » vers 1860 et représente désormais une alternative festive et politique au repos dominical religieux, familial et plus traditionnel (Beck, 2004). À ce moment-là, cette coutume est surtout le fait d'ouvriers qualifiés des villes, suffisamment bien rémunérés pour se permettre de chômer ce jour-là, et qui manifestent avec cet usage, leur autonomie vis-à-vis de leurs employeurs. Ces ouvriers sont aussi les plus politisés et après les révolutions de 1848 et 1871, la Saint-Lundi est fortement associée à une pratique subversive et contestataire de l'ordre établi. Finalement, elle disparait progressivement à la fin du XIXe siècle sous l'effet combiné de la répression patronale contre les chômeurs volontaires, de la promotion de la « semaine anglaise » par les élites et enfin du changement d'attitude du mouvement ouvrier qui adopte également la revendication du repos hebdomadaire le dimanche et milite contre l'alcoolisme dans les milieux ouvriers (*ibid*).

Ces profondes transformations associées au développement du capitalisme industriel bouleversent et renouvellent les normes économiques, sociales mais aussi légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

II - La constitution des normes légales… d'emblée soumises à des dérogations

Les horaires de travail – en particulier le travail de nuit et du dimanche – constituent l'objet des toutes premières lois sociales à partir des années 1840. Les nouvelles normes légales qui émergent résultent de plusieurs facteurs concomitants. L'emprise grandissante du travail dans la vie des nouveaux prolétaires les incite à revendiquer de moments de repos communs. Du côté des employeurs, les nouvelles législations permettent progressivement d'encadrer le repos hebdomadaire au profit du dimanche pour faire disparaître des pratiques plus subversives comme le Saint-Lundi. Ces règles communes sont également essentielles pour assurer l'égalité des entreprises dans la concurrence qu'elles se mènent. Cependant, la règlementation du travail de nuit

qui est progressivement instituée entre 1841 et 1892 est très partielle puisqu'elle ne concerne qu'une fraction du salariat : non seulement l'interdiction s'applique seulement aux femmes et aux enfants qui travaillent dans l'industrie, mais encore de nombreuses exceptions sont rendues possibles (A). Pour ce qui est du jour de repos hebdomadaire le dimanche, la loi du 13 juillet 1906 impose cette règle pour l'ensemble des salariés. Toutefois, là encore, un nombre conséquent de dérogations en limite la portée (B). C'est dans le secteur du commerce que la loi change le plus les pratiques et c'est également dans ce secteur qu'elle est la plus contestée par les commerçants et que les dérogations sont d'emblée les plus importantes. D'ailleurs, dès les années 1960, de nouvelles enseignes commerciales (les grandes surfaces spécialisées, notamment dans le meuble) se mobilisent pour obtenir le droit d'ouvrir leurs magasins tous les dimanches, réactualisant ainsi une ancienne mobilisation patronale (C).

A) Une règlementation du travail de nuit très partielle

À plusieurs reprises au cours du XIXe siècle, les luttes ouvrières mettent en avant la revendication d'interdire ou de limiter le travail de nuit.-Par exemple, quelques semaines après la révolution de 1830, des ouvriers fileurs à Rouen se mettent en grève pour exiger entre autres une réduction du temps de travail : en réaction, une commission de filateurs[78] interdit le 10 septembre 1830 le travail de nuit dans le cadre des nouveaux règlements de travail qu'ils cherchent à imposer dans les usines. Mais les filateurs absents de cette commission ne respectent pas cette décision et ce conflit n'apportera aucune amélioration des conditions de travail dans la région. La même revendication émerge également à Paris où des ouvriers s'en remettent aux autorités pour avoir gain de cause : les décatisseurs et apprêteurs de draps s'adressent ainsi au préfet de police pour forcer les maîtres des fabriques à interdire le travail de nuit (Dolléans, 1948). Le premier congrès de l'Association Internationale des Travailleurs adopte dans ses résolutions le principe de la journée de 8 heures comme « premier pas pour l'émancipation des travailleurs » et indique que le travail de nuit ne doit être qu'une exception. En 1869, les ouvriers boulangers de Paris créent une Chambre syndicale pour réclamer également l'interdiction du travail de nuit et l'organisation du travail le jour pour leur métier. Seule la Commune de Paris leur donnera satisfaction : à partir du 20 avril 1871, le travail de nuit des boulangers est interdit sous peine de confiscation du pain pour les patrons qui ne respecteraient pas cette loi. Comme pour les autres mesures de ce nouveau pouvoir, cette loi ne

[78] Industriels dirigeant l'exploitation d'une filature.

dure pas suffisamment longtemps pour changer effectivement les pratiques, mais cette mesure met toutefois en lumière la pénibilité du travail la nuit. En 1872, 2600 ouvriers boulangers signent à nouveau une pétition pour réclamer des horaires diurnes.

Pour autant, loin d'être appréhendé comme un enjeu pour l'ensemble des salariés concernés, le travail de nuit est progressivement règlementé au cours du XIX[e] siècle comme un problème spécifique pour *certaines* catégories d'entre eux uniquement. En effet, la législation sociale adopte une démarche paternaliste où seule une fraction du salariat, considérée comme la plus fragile, doit être tenue éloignée du travail de nuit dans l'industrie (1). L'interdiction catégorielle du travail nocturne s'inscrit alors durablement dans la loi même si cette règle est d'emblée limitée du fait de la segmentation sexuée qu'elle implique et des nombreuses dérogations en la matière (2).

1) Une législation paternaliste spécifique pour les enfants et les femmes

La première loi sociale du 22 mars 1841 limite l'emprise du travail salarié pour les enfants employés dans les manufactures et aborde déjà cette question[79]. Les articles 3 et 4 de cette loi interdisent aux enfants de moins de 13 ans de travailler la nuit entre 21 h et 5 h du matin ainsi que le dimanche. Jusqu'à 16 ans, le travail ne doit pas excéder 12 heures par jour, fixées en général entre 5 h et 21 h, mais la loi reconnait certaines exceptions (industries à feu continu, réparations urgentes…). Le recours à la législation s'impose quand certains entrepreneurs, tels que les patrons paternalistes de l'Est de la France, prennent conscience de leur intérêt à réduire le temps de travail, en particulier celui des enfants, dans un objectif d'efficience et de gains économiques à long terme (Bourdieu et Reynaud, 2003). En effet, l'instrument législatif est susceptible d'éviter des distorsions de concurrence car il peut imposer des règles communes à toutes les activités productives. Mais cela suppose que la loi n'autorise aucune dérogation et qu'elle soit strictement respectée.

Or, c'est tout l'inverse qui se passe. L'appareil en charge du respect de la loi du 22 mars 1841 est très fragile. De plus, de nombreuses voix libérales accusent cette nouvelle législation de fausser les mécanismes de concurrence, d'entraver la liberté du travail et réclament, notamment à Paris, de multiplier les exceptions (Lemercier, 2003). Ainsi, dès l'été 1841, une circulaire aux différents préfets demande une liste de secteurs où la loi pourrait n'être appliquée que partiellement, notamment pour le travail la nuit et le dimanche. La chambre de commerce de Paris affirme dès

[79] Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers.

1848 que la liste des exceptions est sans fin et défend officiellement en 1852, au nom de l'importance et de la spécificité des fabriques de luxe de la capitale, de faire de tout Paris une exception aux nouvelles dispositions relatives aux horaires de travail des enfants (*ibid*).

À nouveau, il est frappant de constater la permanence des arguments mobilisés pour contester les limitations légales (et uniformes) des horaires de travail des salariés. En effet, les détracteurs de cette législation l'attaquent car elle constituerait une entrave à la libre concurrence des entreprises d'une part, et au nom de l'exceptionnalité de certains secteurs d'activité qui nécessiterait de s'en affranchir d'autre part.

Pour l'ensemble des travailleurs de l'industrie, aucune loi ne restreint la durée quotidienne du travail avant le décret du 2 mars 1848 (Jarrige et Reynaud, 2011). Celui-ci limite la durée à dix heures à Paris et onze heures en province. Toutefois, il a une durée de vie très courte puisqu'il est aboli dès le 8 septembre 1848[80]. À partir de cette date, la limite maximale de la journée de travail s'élève à douze heures[81].

Loin de limiter l'emprise du travail pour tous les travailleurs, les lois votées sur le sujet dans la seconde du XIXe siècle étendent les protections paternalistes en imposant une régulation spécifique pour les enfants, puis pour les mineures de moins de 21 ans et finalement pour toutes les femmes. Ainsi, la nouvelle loi du 19 mai 1874 sur « le travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie » renforce les règles inscrites dans la loi de 1841. Le travail de nuit des enfants de moins de 16 ans dans la plupart des établissements et celui des moins de 12 ans dans les industries à feu continu sont interdits. Les filles de moins de 21 ans, assimilées aux enfants, ne peuvent également plus travailler la nuit dans les usines et manufactures. Trois projets de loi successifs – en février 1848, en août 1848, puis en juin 1871 – proposent d'interdire le travail de nuit à toutes les femmes mais aucun d'entre eux n'aboutit.

Cette prohibition est toutefois adoptée avec la loi du 2 novembre 1892. Ce texte interdit tout travail aux enfants de moins de 13 ans tandis que ceux de moins de 16 ans ne peuvent être employés plus de dix heures par jour et ceux entre 16 et 18 ans, les filles mineures et les femmes pas plus de onze heures. Surtout, « les enfants âgés de moins de 18 ans, les filles mineures et les

---

80 Comme l'expliquent André-Clément Découflé et Nicholas Svendsen, « juin 1848 avait succédé à février » (Découflé et Svendsen, 1984, p.61).

81 Il faut d'ailleurs attendre 1900 et la loi de Millerand pour que la durée du travail soit à nouveau diminuée. Cette loi diminue la durée maximale de travail à 11 heures par jour et organise sa réduction graduelle à 10 heures en quatre ans. Cependant, ce texte n'a pas de portée générale « contrairement à ce qui est souvent avancé », car il ne concerne que les établissements industriels où travaillent des femmes et des enfants (Domain, 2014, p.61).

femmes ne peuvent être employés à aucun travail de nuit »[82], à savoir entre 21 h et 5 h du matin, dans les établissements industriels, à l'exception des ateliers de famille, placés sous l'autorité des pères. Enfin, les femmes et les enfants de moins de 18 ans ont droit à un jour de repos hebdomadaire – en laissant à l'employeur le choix dudit jour – et ne peuvent être employés plus de 6 jours d'affilée. L'interdiction du travail de nuit est toutefois inexistante pour les femmes majeures et les enfants de sexe masculin dans les industries à feu continu ; tandis que dans tous les travaux souterrains (mines, carrières…), les femmes de tout âge sont exclues, contrairement aux enfants d'au moins 13 ans. Malgré ces quelques divergences, ces dispositions assimilent fortement les femmes et les enfants comme catégories à « protéger ».

Comme ce sera également le cas quinze ans plus tard à propos du repos hebdomadaire le dimanche, des réseaux d'acteurs distincts militent en faveur de l'interdiction du travail de nuit des femmes. Deux d'entre eux sont particulièrement actifs : d'une part des anciens militants ouvriers devenus parlementaires[83], et d'autre part des catholiques sociaux d'obédience royaliste. Malgré leurs évidentes divergences, ces deux réseaux s'opposent aux arguments des libéraux qui refusent toute régulation par l'État. Ils défendent leur position au nom de la préservation de la famille et de la race, et cherchent ainsi à réaffirmer le devoir maternel et le devoir national (Zancarini-Fournel, 1995). Il est remarquable que cette législation sépare la main-d'œuvre à partir de classification de sexe et d'âge pour toutes les femmes et pas uniquement pour les épouses, mères et futures mères de famille qui sont l'objet des discours politiques. Le « dimorphisme sexuel de la loi » (*ibid*, p.85) fait que les femmes resteront des éternelles mineures contrairement aux hommes et créé un « droit du travail fondé sur l'exclusion » (p.89). Les deux populations visées par ces textes législatifs – les femmes et les enfants – sont d'ailleurs celles qui sont privées du droit de vote. Ces caractéristiques discriminantes au nom de la « protection des femmes » se maintiennent en France tout au long du XX[e] siècle. Elles sont également encouragées dans les institutions internationales au lendemain de la Première Guerre mondiale puisqu'une des six premières conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), adoptée à Genève en 1919, porte sur l'interdiction du travail de nuit

---

[82] Article 4 de la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.

[83] Tels que Jean-Baptiste Dumay, Martin Nadaud et Henri-Louis Tolain. Ce dernier, maçon limousin puis ouvrier du bronze à Paris, est un militant proudhonien, membre fondateur de l'Association Internationale des Travailleurs (AIT). Il est élu à la Chambre depuis 1849, soutient toutes les initiatives législatives en faveur de l'interdiction du travail de nuit. Il devient un des orateurs les plus connus à ce sujet. Même s'il est exclu de l'AIT suite à la Commune de Paris, ses positions sur le travail de nuit des femmes sont majoritaires au sein de cette organisation, influencée par les idées proudhoniennes sur le sujet, malgré quelques voix divergentes comme celle d'Eugène Varlin.

des femmes dans les établissements industriels entre 22 h et 5 h du matin (Natchkova et Schoeni, 2008).

2) La portée restreinte de la législation du fait des dérogations et de la segmentation sexuée de la main-d'œuvre

Il est toutefois possible de nuancer l'impact effectif de la loi du 2 novembre 1892. D'abord, son champ d'application est limité : elle touche uniquement l'industrie[84], et même dans ce secteur, elle ne s'applique ni aux usines à feu continu, ni aux ateliers familiaux. De plus, la deuxième section de l'article sur le travail de nuit offre d'emblée des possibilités de dérogations : il sera accordé dans un certain nombre d'industries « la faculté de prolonger le travail jusqu'à 11 h du soir, à certaines périodes de l'année, pendant une durée totale qui ne dépassera pas soixante jours ». Or, les décrets d'application en 1893 et 1895 garantissent justement à 32 industries différentes cette faculté de déroger à la loi. Ainsi, les industriels du textile de la région de Lyon mobilisent la Chambre du commerce de Saint-Etienne et de la Chambre syndicale patronale des tissus afin que de nombreuses activités rattachées à cette branche (broderie, passementerie, lingerie, fourrures, pliage et encartonnage des rubans…) et employant une main-d'œuvre principalement féminine soient exemptées de l'application de la loi. D'ailleurs, une étude sur l'application de la loi de 1892 dans le textile de la région lyonnaise nuance fortement l'effectivité de la loi (Dubesset, 1995). D'abord, plusieurs industriels fraudent et cachent la main-d'œuvre « protégée » quand elle est employée de manière illégale. Les inspecteurs en charge de faire respecter la loi témoignent dans leurs rapports, des nombreuses manœuvres des employeurs pour les tromper durant leurs visites (Viet, 1994). Surtout, la plupart d'entre eux utilisent des dérogations : les donneurs d'ordre qui dominent les réseaux des ateliers familiaux réaffirment l'indépendance de ces derniers pour échapper à la loi tandis que les usiniers mettent en avant les « contraintes propres au métier » pour justifier l'extension de la journée de travail, dans les périodes de « presse » (Dubesset, 1998*,* p.98). Par exemple, dans les conserveries de poisson de la façade atlantique, les employeurs présentent toujours leur métier comme une industrie dépendant des aléas de l'arrivée des sardines pour s'opposer systématiquement aux nouvelles lois sociales. Avec cet argument, ils justifient la nécessité d'imposer des journées de travail extrêmement longues – y compris pour les enfants – et l'emploi

[84] L'article premier définit le champ d'application de la loi du 2 novembre 1892 comme « les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, privés ou publics, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ».

des femmes durant la nuit (Fichou, 2011). Ils sont régulièrement entendus et obtiennent des dérogations légales, faisant de ces établissements industriels particulièrement féminins l'un des secteurs où le travail s'exerce de jour comme de nuit, tout en étant l'un des moins bien payés du pays.

Même si l'interdiction du travail de nuit ne concerne qu'une fraction de la main-d'œuvre, le dispositif juridique de la dérogation est d'emblée proposé par le législateur et investi par les industriels pour contrecarrer la portée de la loi. En plus de celles déjà mentionnées, deux nouvelles dérogations seront accordées en 1925. En effet, la loi du 24 janvier 1925 autorise l'emploi de la main-d'œuvre féminine la nuit dans les industries pour « lesquelles le travail s'applique, soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration qui seraient susceptibles d'altération très rapide[85] ». Cette dérogation est définie comme temporaire et valable pour une durée maximale comprise entre 25 jours pour certaines industries de conserves de fruits et légumes et 90 jours pour d'autres. De plus, il devient également possible de déroger à l'interdiction du travail de nuit des femmes dans n'importe quelle industrie « en cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure ne présentant pas un caractère périodique » dans la limite du nombre de jours perdus[86]. À chaque fois, l'inspecteur du travail doit simplement être informé au préalable de ces pratiques dérogatoires. Et c'est uniquement dans le cas où, suite à une interruption accidentelle de la production, le travail de nuit des femmes dépasse 15 nuits par an que celui-ci doit donner explicitement son autorisation.

Au-delà des dérogations, l'interdiction du travail de nuit, limitée à un unique segment de la main-d'œuvre salariée, est porteuse d'un double danger. Tout d'abord, cette législation censée « protéger » les femmes, peut les exclure des métiers les plus qualifiés et les mieux rémunérés ou risque de les mettre dans une position d'infériorité sur le marché du travail par rapport à leurs homologues masculins (Chaignaud, 2009). Ensuite, cette mesure sélective exclut l'ensemble des travailleurs masculins, qui, eux, sont considérés, par principe, comme aptes au travail de nuit. C'est le cas d'un ouvrier guimpier[87] de Lyon, qui dénonce, dans une lettre envoyée à l'Inspection en décembre 1895, ses douze éreintantes heures de travail imposées par son patron qui « abuse de [ses] forces, [et] ne tient aucun compte du règlement apposé chez lui » (cité par Dubesset, 1995,

[85] Article 24 de la loi du 24 janvier 1925 portant à modification des articles 20 à 28 et 96 du livre II du Code du travail et de la prévoyance sociale (travail de nuit des enfants et des femmes), publié au JORF du 27 janvier 1925.

[86] Article 25 de la même loi.

[87] Travailleur spécialisé dans la confection de certains fils fantaisie ou dans les guimpes, c'est-à-dire les pièces de tissus blancs destinés à encadrer le visage des religieuses.

p.102). Comme cet ouvrier est un homme adulte de 27 ans, il n'est pas « protégé » et l'inspecteur classe le dossier « sans suite » (*ibid,* p.103).

L'enjeu de l'interdiction ou tout du moins de la limitation du travail de nuit ne s'impose pas pour l'ensemble du monde du travail et reste circonscrit durant tout le XXe siècle à seulement une fraction de la main-d'œuvre salariée. Seule la profession des boulangers est de nouveau sur le devant de la scène après les intenses débats relatifs au repos hebdomadaire le dimanche. En effet, le député radical Justin Godart initie une campagne en faveur de l'interdiction du travail de nuit des boulangers en 1909 et 1910. Il défend cette mesure au nom des conditions difficiles de travail de « ces mineurs blancs » et de l'hygiène collective, la mauvaise santé des boulangers risquant d'altérer la qualité sanitaire du pain produit. Ce dernier point lui permet de réclamer une telle règlementation dans l'intérêt des consommateurs… Cette stratégie a quelques succès puisqu'à côté de la CGT et des conservateurs catholiques, la Ligue sociale des acheteurs de France, s'empare de ce sujet et sollicite l'engagement des consommateurs (Chessel, 2012). Notons que cette fois-ci, le progrès technologique, ici le pétrin mécanique, est un argument central en faveur de l'interdiction du travail la nuit des boulangers car il permet d'économiser un temps précieux dans la fabrication du pain. Là encore, les enjeux de concurrence sont au cœur de la polémique ; voici ce qu'un patron boulanger explique à la commission permanente du Conseil supérieur du travail :

> « Si petit à petit, on a été amené à travailler la nuit, ce n'est pas parce que la clientèle l'a demandé, c'est parce qu'on le lui a offert, c'est dû à la concurrence, tout simplement » (cité par *ibid,* p.244).

Les habitudes des consommateurs qui attendent d'avoir du pain frais dès la première heure sont régulièrement invoquées contre une telle interdiction du travail de nuit. Toutefois, les promoteurs d'une nouvelle loi n'y voient rien d'indépassable à partir du moment où cette règle s'appliquerait à toutes les boulangeries sans exception, y compris aux patrons eux-mêmes. C'est bien ce qu'explique, Justin Godart à l'Assemblée nationale :

> « Une loi comme celle que je propose qui s'appliquerait à un commerce déterminé, ne peut être efficace qui si elle a une portée tout à fait générale, qui si elle ne laisse aucune possibilité à la concurrence de se faire plus âpre ou plus habile […] Si on légifère en matière commerciale, il faut des textes formels, sans dérogations, sous peine de faire œuvre inutile, voire mauvaise » (Justin Godart, 1910, p.7).

Finalement, c'est la Première Guerre mondiale et ses restrictions alimentaires qui réduisent drastiquement le travail de nuit de la boulangerie. Après la guerre, les parlementaires décident de ne pas imposer de retour à la situation antérieure et deux lois à ce sujet sont finalement votées en 1917 et 1919. La nouvelle législation interdit simplement l'emploi d'ouvriers sur une plage horaire

de nuit restreinte de 22 h à 4 h du matin, laisse aux patrons et à leurs familles la possibilité de fabriquer le pain durant ce créneau et crée d'emblée plusieurs dérogations.

En parallèle de la règlementation du travail de nuit, le législateur impose également de nouvelles normes légales en matière de repos hebdomadaire le dimanche. Si ce dernier est valable pour l'ensemble des salariés, la logique dérogatoire crée, comme pour le repos la nuit, de nombreuses exceptions.

B) La création d'un jour de repos pour tous les salariés… et ses nombreuses exceptions

Plusieurs figures du mouvement ouvrier revendiquent au XIXe siècle non seulement la baisse de la durée quotidienne de travail mais aussi un jour de repos le dimanche. Karl Marx souligne dans le Livre 1 du *Capital* (1864), que le temps libre le dimanche comme le temps de repos la nuit fait partie d'un seul et même combat pour la réduction du temps de travail. Quant à l'anarchiste Joseph-Pierre Proudhon dont les idées influencent durablement les ouvriers parisiens, il rédige en 1839 un essai en faveur d'un repos dominical laïcisé qu'il estime essentiel pour les travailleurs afin de construire une société fraternelle qui puisse échapper à la quête permanente du profit. Dans sa préface, il prédit :

> « Le dimanche, sabbat-chrétien, dont le respect semble avoir diminué, revivra dans toute sa splendeur quand la garantie du travail aura été conquise, avec le bien-être qui en est le prix. Les classes laborieuses sont trop intéressées au maintien de la fériation dominicale pour qu'elle périsse jamais. Alors tous célèbreront la fête, bien que pas un n'aille à la messe » (Proudhon, 1839, p.7-8).

À travers ces exemples, on perçoit comment la question du repos dominical a été profondément reformulée durant le XIXe siècle avec le poids grandissant du salariat : le repos dominical avant tout religieux s'efface au profit du repos hebdomadaire pour les salariés (1). Cependant, la loi du 13 juillet 1906 qui institue cette règle dans le droit français est fortement contestée, en particulier par le petit patronat du commerce. Dès sa promulgation, des dérogations sont alors instituées pour assouplir cette règle générale (2). Ce n'est finalement que progressivement, après les années 1920, que le repos hebdomadaire le dimanche se généralise dans le commerce, notamment grâce à un nouveau dispositif qui laisse l'initiative aux représentants patronaux et de salariés (3).

1) La reformulation du repos dominical comme repos hebdomadaire pour les salariés

Dans le même esprit que la réglementation du travail de nuit, certaines catégories de la population sont « protégées » du travail dominical. En effet, la loi du 22 mars 1841 interdit aux enfants de moins de 16 ans de travailler le dimanche. L'abrogation le 12 juillet 1880 de la loi sur le repos dominical de 1814 ne concerne pas les enfants, les filles mineures et les fonctionnaires tandis que la loi du 2 novembre 1892 affirme le principe du repos hebdomadaire pour toutes les femmes, en plus des enfants, en laissant à l'employeur la possibilité de choisir ce jour.

Surtout, dès la fin du XIXe siècle, le travail dominical devient très minoritaire dans la grande industrie tout en restant largement répandu dans certains services liés aux loisirs ou au commerce par exemple (Beck, 1997). Malgré de nombreuses disparités, 77 % des entreprises accordent un jour de repos par semaine à leurs salariés d'après une étude de l'Office du travail réalisée entre 1893 et 1897 (Jouanin, 1980). Dans l'industrie, le repos hebdomadaire est progressivement accordé en particulier pour lutter contre les pratiques de prise de congés hebdomadaire en dehors des règles négociées avec les patrons. En effet, la Saint-Lundi reste encore très présente sous le Second Empire. L'institutionnalisation du repos dominical, encadrée socialement, a pour objectif de limiter l'influence et faire disparaître le lundi chômé, contestataire et considéré aux yeux de tous, comme une marque de liberté et d'indépendance des ouvriers.

Dès le milieu des années 1860, le mouvement syndical des salariés du commerce se structure en mettant en avant des revendications portant sur le droit au repos hebdomadaire. C'est en effet un des combats principaux de la première Chambre des employés du commerce et d'industrie créée en 1869[88] avant d'adhérer à la Bourse de travail puis à la Confédération générale du travail (CGT) à sa fondation en 1895 (Delon, 1969 ; Silva, 2013). À ce sujet, de nombreuses luttes locales imposent des jours de repos mensuels ou des dimanches après-midi chômés dans les périodes de l'année les moins profitables pour les enseignes[89]. Ces combats sont souvent liés à des

[88] Alors que dans les premières années de 1860, les employés appellent initialement à la bienveillance des employeurs et au respect de la loi de 1814 sur le repos dominical, la nouvelle chambre syndicale permet d'organiser des luttes d'une toute autre ampleur. Dès le mois d'octobre de 1869, une grève réunit au maximum plus de 8 000 employés à Paris pour exiger le repos hebdomadaire le dimanche (Silva, 2013).

[89] C'est par exemple le cas des salariés du Grand Bazar de Lyon qui imposent progressivement des limitations au travail tous les jours de la semaine. En 1897, ils obtiennent deux jours de repos mensuels. L'année suivante, leur direction accepte que le magasin soit fermé à partir de 14 h le dimanche pendant les semaines les plus chaudes de l'été. En 1895, après une forte campagne syndicale sur le sujet, la fermeture du Grand Bazar le dimanche midi du 15 janvier au 30 novembre est concédée (contre un des deux jours de repos mensuels). En 1905, au moment où la mobilisation pour le repos hebdomadaire se fait plus intense dans le secteur, les employés obtiennent la fermeture du magasin toute la journée du dimanche durant cinq mois sur douze (Beau 2004).

conflits sur l'amplitude des horaires et la durée quotidienne de travail puisque dans le commerce, les horaires d'ouverture sont en général très étendus de 8 h à 21 h, sans compter le travail d'inventaire au-delà (Beau, 2004).

Les débats sur le repos hebdomadaire le dimanche au tournant du XXe siècle ont été particulièrement vifs. De nombreux patrons s'y opposent au nom de la liberté du travail. Se faisant leur porte-parole, la Chambre de commerce de Marseille explique :

> « Mieux vaut laisser à l'opinion publique et au temps le soin d'accomplir une réforme que tout le monde approuve et désire, plutôt que l'imposer par une loi qui serait une véritable atteinte à la liberté » (citée par Haupt, 1987, p.9).

L'outil législatif est donc particulièrement contesté comme une entrave aux libertés fondamentales justement au nom du fait que le repos hebdomadaire est déjà une réalité dans une partie du monde du travail. Plusieurs projets de loi sont proposés mais aucun n'aboutit. Ce n'est que suite à une succession de mobilisations des employés du commerce, avec des manifestations déterminées et parfois violentes (Beck, 1998), que fût votée la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire le dimanche pour l'ensemble des travailleurs qui se trouvent en position de subordination vis-à-vis de leurs employeurs. Promulguée le 13 juillet 1906, cette loi indique que tout employé ou ouvrier ne peut travailler plus de six jours par semaine et doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives qui doit être donné en priorité le dimanche. Elle impose ainsi avant tout le repos hebdomadaire plutôt que le repos dominical. Sur ce point, les Églises, catholiques et protestantes, ne s'y trompent pas puisqu'elles « boudent la loi sur le repos hebdomadaire, dont elles rejettent le caractère non-religieux » (Beck, 2009, p.8). Ce choix s'explique en partie par les positions anticléricales du parti radical au pouvoir à l'époque. Il accorde également aux employeurs une plus grande souplesse : par exemple dans le commerce de détail, rien n'interdit à une enseigne d'ouvrir tous les jours tant que ce sont des non-salariés (le patron ou sa famille) qui y travaillent le dimanche ou si des salariés différents se succèdent sur les sept jours.

2) L'arme des dérogations, un outil d'emblée utilisé contre la règle du repos hebdomadaire le dimanche

Cette nouvelle loi ne permet pas immédiatement la généralisation du repos hebdomadaire le dimanche pour deux raisons. D'une part, elle suscite de nombreuses résistances de la part

d'employeurs qui refusent de s'y soumettre. D'autre part, un certain nombre de dérogations sont d'emblée inscrites dans la loi (voir l'encadré ci-dessous) et en limitent la portée.

Encadré 2 – Les dérogations au repos hebdomadaire le dimanche dans la loi de 1906

• Dérogations sur autorisation si « le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement [est] préjudiciable au public ou compromet […] le fonctionnement normal de cet établissement » (article 2).

• Dérogations de droit pour les établissements appartenant aux catégories suivantes (article 3) :

- Fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;
- Hôtels, restaurants et débits de boissons ;
- Débits de tabac et magasins de fleurs naturelles ;
- Hôpitaux, hospices, asiles, maisons de retraite et d'aliénés, dispensaires, maisons de santé, pharmacies, drogueries, magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux ;
- Établissements de bains ;
- Entreprises de journaux, d'informations et de spectacles, musées et exposition ;
- Entreprises de location de livres, de chaises, de moyens de locomotion ;
- Entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice ;
- Entreprises de transport par terre autres que les chemins de fer, travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations ;
- Industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ;
- Industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.

• Dérogations en cas de travaux urgents (article 4).

• Dérogations pour une demi-journée de travail pour les travaux de maintenance, de gardiennage, la vente de denrées alimentaires de détail, les établissements occupant moins de cinq ouvriers ou employés, pour le commerce de détail si fête locale (article 5).

• Pour tout commerce de détail soumis au repos hebdomadaire le dimanche, le maire peut supprimer ce repos si le dimanche coïncide avec une fête locale (suite de l'article 5).

• Dérogations pour les entreprises soumises aux aléas naturels ou ayant des activités irrégulières ; elles pourront compenser les repos forcés sur les repos hebdomadaires ou suspendre le repos hebdomadaire quinze fois par an (article 6).

• Dérogation pour les établissements soumis au contrôle de l'État, effectuant des travaux pour l'État ou dans l'intérêt de la défense nationale ; ils pourront suspendre le repos hebdomadaire quinze fois par an (article 7).

Source : Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et des ouvriers

Ces dérogations laissent de nombreuses possibilités de non-respect du repos hebdomadaire le dimanche. En particulier, le champ des établissements concernés reste sujet à interprétation, comme l'atteste l'article 2 qui prévoit des dérogations au repos hebdomadaire le dimanche pour les établissements au sein duquel celui-ci s'avèrerait « préjudiciable au public » ou compromettrait son « fonctionnement normal » (article 2). D'ailleurs, la suite de cet article détaille quatre types de régimes alternatifs au repos hebdomadaire le dimanche censé être prioritaire : il s'agit de donner un repos un autre jour de la semaine, de garantir le repos du dimanche après-midi au lundi après-midi, de permettre une demi-journée le dimanche et un repos compensateur un autre jour tous les 15 jours et enfin par roulement. Dès l'année suivant le vote de loi, la direction du Travail alerte sur les multiples obstacles à l'application de la loi et conclut dans son rapport que la « règle générale tend à son tour à devenir un régime d'exception[90] ». Elle soulève trois principaux problèmes à ce sujet. Tout d'abord, « il n'est pas toujours facile de fixer la limite qui sépare les professions et les personnes soumises au repos hebdomadaire de celles qui en sont affranchies »[91]. De nombreux métiers sont exclus du périmètre de la loi qui ne s'applique qu'aux « établissements industriels et commerciaux » : ainsi par exemple, la Cour de cassation se prononce pour exclure les salariés des agences maritimes, des sociétés d'assurances contre l'incendie, ou encore des buffets de gare pour cette raison entre janvier 1907 et mars 1908. Ensuite, il n'est pas rare que des employeurs transforment leurs salariés en « associés » pour échapper à la loi. Enfin dans le secteur du commerce, les demandes de dérogations se multiplient :

> « Depuis que des établissements divers ont obtenu des régimes de dérogation, d'autres établissements invoquent le préjudice causé pour obtenir à leur tour tel ou tel régime exceptionnel » (*ibid*, p.LXX).

Le rapport établit même que les commerçants qui, au départ, s'étaient mis en règle avec la loi, modifient désormais leurs pratiques, voyant leurs concurrents directs y échapper. Par ailleurs, si l'industrie est peu dans le viseur de la direction du Travail, ce n'est pas parce que ce secteur respecte scrupuleusement le repos hebdomadaire le dimanche mais plutôt du fait que les entreprises de ce secteur dérogent au repos hebdomadaire dans les cadres légaux offerts par la loi de 1906, à savoir, quand les industries connaissent des périodes de repos forcé, gèrent des activités saisonnières ou ont à répondre à un surcroît de travail extraordinaire (article 6). Plus de 1,2 million de ces dérogations temporaires ont été accordées à 12 531 établissements industriels pour la seule année

---

[90] Direction du travail, *Rapport sur l'application des lois sociales dans l'année 1907*, Paris, 1908, p.LXX.

[91] *Ibid*, p.LXIV-LXV.

1907, et c'est sans compter les dérogations concernant le personnel « protégé » par la loi du 2 novembre 1892[92].

Face à la mobilisation des boutiquiers et commerçants, la loi, en tant qu'instrument de régulation, est défaillante à tous les niveaux : multiplicité de règles dérogatoires qui rend les contrôles complexes, corps d'inspecteurs du travail trop peu nombreux pour couvrir l'ensemble des établissements, justice laxiste vis-à-vis des délits relatifs au repos hebdomadaire… Sur ce dernier point, de nombreux dossiers traînent, sont classés sans suite ou aboutissent à des amendes ridiculement faibles. Ces concessions vont jusqu'à l'effectivité des amendes puisque deux fois de suite, Georges Clemenceau décrète l'amnistie de tous les délits relatifs au repos hebdomadaire le 29 mars 1907 et le 11 avril 1908. Quant au ministre du Travail, il accorde en décembre 1908 aux épiciers de Paris le droit de transformer le repos hebdomadaire de leurs salariés en quatre repos mensuels (Haupt, 1987). En 1910, les maires (ou le préfet pour Paris) qui ont déjà le droit de supprimer le repos hebdomadaire le dimanche si ce jour coïncide avec une fête locale (cf. encadré 2), obtiennent également le droit d'accorder des dérogations pour 4 dimanches au mois de décembre. Jusqu'au 1er janvier 1913, 25 347 dérogations à la loi sont accordées par les préfets, essentiellement au bénéfice des petites entreprises dont la moitié pour les coiffeurs et également plus de 2800 pour les magasins de nouveautés[93] (*ibid*). D'ailleurs, ces dérogations soumises à la décision du préfet ne concernent pas tous les magasins d'emblée exemptés de repos dominical tel le secteur de l'alimentaire[94]. Finalement, si 93,2 % des entreprises industrielles accordent le repos hebdomadaire le dimanche en 1913, c'est le cas de moins d'un tiers des boutiques (Beck, 1997).

[92] *Ibid*, p.LXXXVIII.

[93] Certaines dérogations font d'ailleurs grand bruit. C'est le cas par exemple de « l'affaire de la Samaritaine » à la fin de l'année 1912. Plusieurs établissements « faisant le même genre d'affaires » que ce magasin, avaient obtenu le droit d'ouvrir le dimanche, et le directeur de la Samaritaine exigea alors l'extension de ces dérogations pour son compte. Dans une décision du 29 novembre 1912, le Conseil d'État lui accorde partiellement sa requête pour six rayons sur quatorze. Après de nombreuses contestations de la part des salariés et petits commerçants, une nouvelle loi (du 16 février 1922) vient préciser que les extensions des dérogations ne peuvent s'appliquer qu'aux établissements dans leur ensemble, en non à une fraction d'établissements seulement (Janvier, 1928).

[94] Les enseignes de produits alimentaires à destination de consommation immédiate peuvent donner un repos par roulement tandis que tous les autres magasins vendant de l'alimentaire peuvent ouvrir tous les dimanches matin (cf. articles 3 et 5 dans l'encadré ci-dessus).

3) L'imposition progressive du repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce

Si la loi du 13 juillet 1906 a suscité tant de polémiques, de débats et de mobilisations patronales alors même qu'elle fût d'emblée peu appliquée, c'est finalement parce qu'elle a correspondu à la première forme de limitation du temps de travail des salariés du commerce, qui, jusque-là, n'étaient pas concernés par les lois de 1848, 1892 et 1900[95]. C'est ainsi que la première limitation de l'emprise du travail de ces travailleurs s'est focalisée autour du droit au repos dominical. Mais, la loi de 1906 n'offrait qu'une protection extrêmement partielle aux employés de commerce puisqu'elle ne garantit aucunement ni le niveau de salaire qui pouvait être diminué au prorata de la journée chômée, ni la durée hebdomadaire et quotidienne de travail, les horaires d'ouverture des magasins n'étant pas règlementés.

En réalité, l'institutionnalisation du dimanche comme jour de repos hebdomadaire des salariés s'effectue surtout après la fin de la Première Guerre mondiale pour deux raisons principalement. D'abord, la durée de travail diminue progressivement sous l'effet entre autres de la généralisation de la journée de 8 heures, adoptée le 23 avril 1919[96]. Ensuite et surtout, les parlementaires votent une nouvelle loi du 29 décembre 1923 qui permet aux préfets d'ordonner la fermeture obligatoire de tous les établissements d'une profession dans une région donnée à partir du moment où les syndicats patronaux et ouvriers de la profession en question dans ladite région se mettent d'accord sur « les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire sera donné au personnel[97] ». L'initiative est alors laissée aux représentants d'employeurs et des salariés d'une profession qui peuvent choisir un jour de fermeture obligatoire (pas forcément le dimanche) à l'échelle locale. À la demande des intéressés, le préfet peut ensuite ordonner la fermeture au public de tous les établissements concernés dans le département. Si un arrêté préfectoral de fermeture est établi, tous les établissements de la profession doivent s'y soumettre, qu'ils emploient ou non des salariés, ce qui limite ainsi les distorsions de concurrence. Sans mentionner le dimanche comme jour spécifique, ce texte permet dans les faits de généraliser le repos hebdomadaire du dimanche. Il est d'autant efficace qu'aucune exception n'est admise : non seulement pour les établissements

---

[95] Ces lois concernaient en effet uniquement le secteur industriel. Cf. *supra.*

[96] Malgré les nombreuses dérogations permanentes et temporaires défendues par certaines voix patronales (Machu et Pélisse, 2019b ; Moutet, 1978), la loi de 1919 qui impose que la durée quotidienne de travail ne doit pas dépasser 8 heures, peut être considérée comme « la première loi sur le temps de travail à avoir été à peu près appliquée » (Fridenson, 2004, p.67).

[97] Extrait de l'article unique de la loi du 29 décembre 1923 modifiant le livre II, chapitre IV du Code du travail et de la prévoyance sociale (repos hebdomadaire et des jours fériés).

sans salariés, mais également pour les établissements bénéficiant préalablement de dérogations légales, la jurisprudence privilégiant les règles professionnelles aux exceptions légales. Refusant d'imposer directement le principe de fermeture obligatoire des établissements au public – « seule technique qui puisse être efficace » pour faire respecter le repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce selon le juriste Michel Massé (1979, p.81), le législateur privilégie dès 1923 la négociation professionnelle et s'en remet aux syndicats d'employeurs et de salariés pour décider d'un éventuel jour de repos commun.. Ainsi, cette législation est finalement « un des premiers exemples d'organisation de la profession par accord entre les syndicats d'employeurs et de salariés, accord sanctionné par l'autorité publique, préfectorale en l'espèce » (*ibid*, p. 81).

Une nouvelle fois, on remarque que les impératifs de concurrence entre les entreprises jouent un rôle prédominant dans l'imposition effective de nouvelles normes de temps de travail. C'est bien une disposition qui relève du droit de la concurrence plutôt que du droit du travail qui impose dans les faits la généralisation du repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce.

D'une importance moindre quant à ses effets, une autre loi relative au repos hebdomadaire est adoptée le 18 décembre 1934 : il s'agit de la limitation du nombre de dimanches pour lesquels le maire peut supprimer le repos hebdomadaire. En effet, depuis la loi de 1906, ces élus locaux (et le préfet pour Paris) sont autorisés à supprimer le repos hebdomadaire le dimanche si celui-ci coïncide avec une fête locale sans limitation maximale. Or, au début des années 1930, les braderies, foires et expositions locales se multiplient et les maries les considèrent souvent comme des fêtes locales, encourageant de nombreuses ouvertures et incitant à nouveau à la multiplication des abus comme dans les années qui suivirent le vote de la loi de 1906 (Cazenave, 1937). La nouvelle législation limite alors à trois le nombre maximal annuel de dimanches pour lequel le repos hebdomadaire est supprimé et oblige le maire à consulter les organisations d'employeurs et d'employés. Surtout, pour la première fois, la législation contraint les employeurs à des compensations spécifiques pour les salariés privés du repos dominical : un repos compensateur et une majoration de 100 % de leur salaire.

Malgré l'existence de nombreuses dérogations, le repos hebdomadaire le dimanche s'est finalement imposé dans le commerce à partir des années 1920. Cependant, quelques décennies plus tard, de nouveaux acteurs patronaux du secteur vont à nouveau contester cette règle[98].

C) Une nouvelle mobilisation patronale en faveur des ouvertures dominicales à la fin des années 1960

À partir de la fin des années 1960, les représentants de certaines grandes surfaces spécialisées contestent à nouveau frontalement la règle du repos hebdomadaire le dimanche. Ils réclament en effet le droit d'ouvrir les portes de leurs magasins tous les dimanches. Si cette mobilisation n'aboutit pas à une réforme législative, elle leur permet d'imposer dans les faits ces ouvertures dominicales sans que l'État veuille se donner les moyens de contester pratiquement ces actions illégales (1). La comparaison entre cette mobilisation et celle qui eut lieu au début du XXe siècle montre que si les acteurs patronaux contestataires ne sont plus les mêmes, les arguments avancés sont en revanche tout à fait similaires (2).

1) La réussite de l'action patronale : déroger de fait sans en avoir le droit

À partir de la fin des années 1960, la règlementation des horaires de travail, et en particulier les restrictions au travail dominical, est contestée par certaines enseignes commerciales. Les profondes transformations de l'offre dans ce secteur expliquent en grande partie cette offensive. En particulier, la diffusion des « hypermarchés » bouleverse le paysage commercial. Ces commerces d'une surface inégalée jusque-là (au moins 2 500 mètres carrés) adoptent une stratégie commerciale qui repose sur la vente d'un grand nombre d'articles à bas prix, défiant ainsi toute concurrence. Or, le nombre de produits potentiellement vendus dépend de leur disponibilité et donc, en outre de l'ouverture des magasins tous les jours plutôt que seulement six jours sur sept. Leur localisation, généralement en périphérie des centres-villes, rend l'utilisation de la voiture nécessaire pour s'y rendre, et constitue également un argument en faveur d'une extension des plages d'ouverture, non

98 À partir des années 1930 et jusqu'aux années 1960, les négociations et conflits autour du repos hebdomadaire le dimanche s'estompent car la loi des « 40 heures » du 21 juin 1936 impose dans les faits la semaine de travail de cinq jours (au lieu de six). Ils portent alors surtout sur le « second dimanche » que représente le samedi et les heures de travail réalisées au-delà de 40 heures. Ces enjeux seront étudiés dans le troisième chapitre.

seulement au samedi et pendant les nocturnes, mais également toute la journée du dimanche. Si au départ, l'essor de la grande distribution concerne en premier lieu les commerces alimentaires[99], ils sont suivis de près par les « grandes surfaces spécialisées », notamment dans l'ameublement et le bricolage[100]. En quelques décennies, ces profonds bouleversements permettent un développement rapide de grandes enseignes en défaveur du petit commerce : le nombre d'indépendants est divisé par deux par exemple entre 1970 et 2004 (Lefebvre, Meublat et Pouquet, 2006).

C'est justement ces nouvelles enseignes commerciales de l'équipement de la maison qui s'organisent pour ouvrir leurs portes tous les dimanches. Dès 1968, de plus en plus d'entreprises enfreignent les règles relatives au repos dominical issues de la loi de 1906, en particulier dans ce secteur, à tel point que différents ministères (Finances, Économie, Affaires sociales) échangent en novembre sur le sujet qui (re)devient un enjeu politique national (Jacques, 2015). Loin d'être majoritaires au sein des organisations professionnelles, les petits et moyens commerces s'opposent aux ouvertures dominicales des plus grandes enseignes qui cherchent à leur faire désormais concurrence un jour de plus. En particulier, la Fédération Nationale d'Ameublement se prononce en mars 1975 contre l'ouverture des magasins le dimanche, obligeant les partisans de telles ouvertures à créer cinq mois plus tard leur propre organe de pression, le SYNCOEM[101], déclenchant une véritable « guerre du meuble » (*ibid*, p.22). Ainsi, les employeurs dans ce secteur sont divisés sur le sujet et une ligne de fracture oppose les petits et moyens commerces hostiles à la concurrence des nouvelles grandes surfaces le dimanche d'une part et certaines grandes enseignes qui exigent de faire leurs chiffres d'affaires sur sept jours.

Le SYNCOEM dénonce en premier lieu les incohérences législatives puisque, d'un département à l'autre, selon l'existence ou non d'un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire, des magasins similaires sont parfois autorisés à ouvrir tous les dimanches et d'autres fois constamment fermés ce jour-là. Les grandes enseignes de l'ameublement mobilisent alors tous les leviers à leur disposition pour faciliter les ouvertures dominicales : demande de dérogation au préfet, ouvertures illégales en cas d'absence de dérogations, recours judiciaire pour dénoncer les règles qui pourraient leur porter préjudice… Les amendes assez faibles ne dissuadent pas les employeurs de réaliser les ouvertures dominicales, car même en cas de contrôle de l'inspection du

99 Les différentes innovations du commerce alimentaire apparaissent progressivement : premier centre distributeur Leclerc en 1949, premier supermarché Bardou en 1957 et enfin, premier hypermarché Carrefour en 1963. Cependant, ce n'est qu'à partir de la fin des années 1960 que ces innovations se généralisent avec la diffusion des hypermarchés sur le territoire français.

100 Leroy-Merlin est créé en 1966, Conforama en 1967, Castorama en 1969. Cette dynamique s'observe également dans d'autres domaines, comme, l'électroménager (Darty en 1968), ou le sport (Décathlon en 1976).

101 Syndicat national du commerce moderne de l'équipement de la maison, fondé en août 1975.

travail, celles-ci leur rapportent suffisamment (Javillier, 1978). Une véritable bataille judiciaire démarre, créant un important contentieux à partir de la fin des années 1960 (Massé 1979). En 1979, le député UDF Jean-Pierre Pierre-Bloch dépose une proposition de loi à l'Assemblée nationale pour limiter les règlementations relatives au repos dominical. Le sujet est discuté en Conseil des ministres et une première consultation réunit tous les acteurs concernés (syndicats d'employeurs, de salariés, associations familiales et de consommateurs…), alimentant ainsi un intense débat politique sur le sujet (Jacques, 2015). En réaction, la CGT, la CFDT et FO organisent une manifestation de plusieurs milliers de personnes le 21 septembre de la même année pour dénoncer le projet de dérèglementation.

Finalement, aucune modification législative n'intervient durant cette période et la loi ne sera modifiée pour le commerce qu'à partir du début des années 1990. Cependant, l'offensive des grandes enseignes de l'ameublement maintient un état de fait où les ouvertures dominicales sont courantes, y compris quand elles sont illégales. D'après une enquête du ministère du Travail en 1977, plus de la moitié des départements sont concernés par des ouvertures illégales des commerces de l'ameublement, soit en bénéficiant d'une tolérance des préfets, soit en résistant aux injonctions à fermer ce jour-là (*ibid*). À partir de la fin des années 1970 et durant toute la décennie suivante, les enseignes de l'ameublement mènent d'ailleurs une série d'actions en justice et se servent des recours suscités par les ouvertures illégales pour contester la législation en vigueur. Dans ce contexte où certaines enseignes se servent, avec un certain succès, de toutes les failles de la loi pour ouvrir leurs magasins le dimanche, le choix du législateur de maintenir la législation en l'état est déjà une « manière de prendre parti » (Massé, 1979, p.92). Dans cette perspective, la première étape de l'action gouvernementale en la matière a été de renoncer à se doter de moyens juridiques pour rendre effectif le repos hebdomadaire le dimanche. Si les enseignes du meuble échouent à obtenir une nouvelle dérogation de droit, elles parviennent cependant à faire accepter, dans les faits, leurs ouvertures dominicales. Cette situation perdure durant la décennie suivante, incitant parfois les inspecteurs du travail à mener des actions coordonnées à l'échelle d'un département, comme en 1988-1989 dans l'Essonne, afin de lutter contre les stratégies affichées et médiatisées de non-respect de la loi (Pélisse, 2004).

2) Nouveaux acteurs, mêmes arguments : l'évolution de la mobilisation patronale entre le début et la fin du XXe siècle

Toutefois, ce retour des pratiques illégales qui étaient déjà particulièrement fortes dans la foulée du vote de la loi de 1906 s'opère avec des changements importants par rapport à la situation antérieure. Notamment, les acteurs à l'origine de la contestation de la législation sur le repos dominical ne sont plus les mêmes. Alors qu'au début du XXe siècle, les petits commerçants ont été le fer de lance de l'agitation en faveur de la liberté du commerce et du travail tous les jours de la semaine, la situation est tout à fait modifiée à partir de la fin des années 1960. En effet, à partir de cette date, ce sont principalement les grandes enseignes, relativement nouvelles sur le marché, qui portent ce combat, dans l'objectif entre autres de gagner des parts de marchés dans un secteur encore dominé par des petits établissements. Ainsi, l'attitude des acteurs à propos du repos hebdomadaire le dimanche dépend de la stratégie commerciale que les enseignes adoptent pour s'imposer face à leurs concurrents. Autrement dit, leur prise de position militante en la matière est profondément déterminée par leur position sur les marchés.

Même avec cette nouvelle configuration d'acteurs, les arguments mis en avant par les enseignes qui réclament le droit d'ouvrir le dimanche sont cependant fortement inspirés de ceux qui existaient dès le début du XXe siècle. Il est possible de repérer quatre principaux registres argumentatifs qui perdureront ensuite durant les 50 prochaines années jusqu'à aujourd'hui.

D'abord, dans cette mobilisation en faveur d'une modification de la loi, les enseignes avancent une *raison économique* : la sous-utilisation des infrastructures le week-end créerait un important manque à gagner économique, aisément remédiable avec l'ouverture dominicale (et nocturne). Ensuite, le deuxième argument, que j'appelle *raison d'égalité*, est ancien et existe depuis la loi de 1906 : il s'agit de contester les disparités et les dérogations qui font que certains magasins ont le droit d'ouvrir tandis que d'autres ne peuvent pas. À la fin des années 1960, ce sont les arrêtés préfectoraux issus de la loi de 1923 qui sont particulièrement dans le viseur des enseignes. Ces décisions concernent un secteur entier à l'échelle d'un département, or dans certains départements, les préfets étendent l'interdiction et la font respecter, dans d'autres, l'arrêté n'est que partiellement respecté, tandis qu'il arrive aussi que les préfets accordent une dérogation aux établissements malgré l'arrêté. En s'appuyant sur les dérogations déjà existantes qui créent déjà des disparités régionales ou sectorielles, les grandes enseignes de l'ameublement revendiquent d'assouplir les dispositions législatives afin que toutes les entreprises connaissent le même traitement. Le

troisième, que je nomme *raison libérale*, porte également sur un argument également rencontré dès la fin du XIXe siècle sur la « liberté » du travail et du commerce. À partir des années 1960, les grandes enseignes défendent non seulement la libre concurrence contre toute forme d'entrave étatique, mais elles entendent aussi se faire les porte-voix des salariés volontaires qui veulent être « libres » de travailler le dimanche. Enfin, un quatrième type d'argument, que j'intitule ici *raison du consommateur*, mobilise la figure du consommateur, qui aurait tout intérêt aux ouvertures des commerces tous les jours pour plus de commodités. Elle trouve une filiation avec l'idée avancée au tournant du XXe siècle selon laquelle les consommateurs qui travaillent généralement tous les autres jours ont besoin de faire leurs achats le dimanche[102]. Elle rencontre d'emblée un certain succès dans un contexte où grandissent les critiques à l'encontre des conséquences néfastes des rythmes sociaux uniformisés, notamment les embouteillages et la saturation des espaces de loisirs les week-ends et durant la période estivale (Rivain, 1973).

Ainsi, ces quatre registres argumentatifs s'inscrivent dans l'histoire longue des mobilisations patronales contre le repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce. Cependant, ils trouveront une nouvelle actualité à partir des années 1960 et perdureront dans les décennies suivantes. Or, la mobilisation ouverte du seul patronat du commerce et la mise en avant de la *raison du consommateur* transforment la question salariale en une « question sociétale », centrée sur les « ouvertures dominicales » et le « choix de société » associé. Cet isolement sectoriel servira de justification à la succession de lois spécifiques au commerce qui créeront à partir des années 1990 des régimes de travail de plus en plus atypiques pour les salariés concernés.

Paradoxalement, alors que le commerce concentre la plupart des contestations publiques en la matière, les premières modifications législatives en faveur d'un assouplissement des règles quant au travail dominical et nocturne ne concernent pas ce secteur, mais bien l'industrie.

[102] Remarquons cependant que si la figure du consommateur est de plus en plus mobilisée dans la période récente pour réclamer de nouvelles dérogations au nom de « *free trade* », d'autres mouvements de consommateurs ont pu s'investir autrement afin de mettre en avant le « *fair trade* ». Par exemple, la Ligue sociale des acheteurs, fondée en 1902, porta le combat pour le repos dominical et l'interdiction du travail de nuit des boulangers et fusionna en 1910 avec la Ligue populaire pour le repos le dimanche (Chessel, 2012). Ce combat « au nom des consommateurs » n'a pas disparu et les associations de consommateurs consultées pour la première fois en 1977 ne se prononcent par en faveur d'une dérèglementation des horaires (Jacques 2015).

III - Une profonde transformation de la règlementation à partir des années 1980

La règlementation du travail de nuit et du dimanche n'évolue que très marginalement entre le début du XX[e] siècle et les années 1980. À l'inverse, à partir de cette date, le législateur multiplie les réformes sur ce sujet. Celles-ci s'inscrivent dans un contexte favorable à l'extension des horaires de travail car la baisse de la durée du travail incite le patronat et les responsables politiques au pouvoir à multiplier les instruments de flexibilisation du temps de travail (A). Concrètement, ces réformes se traduisent par une rapide extension des dérogations au travail le week-end et la nuit dans l'industrie (B). Dans ces circonstances, l'interdiction du travail de nuit des femmes dans les établissements industriels connaît une évolution particulière : cette règle est non seulement soumise à des dérogations de plus en plus nombreuses dans les années 1980, mais elle est surtout remise en cause frontalement durant la décennie suivante. Avec la loi du 9 mai 2001, le législateur fait le choix de lever cette interdiction catégorielle et de légaliser le travail de nuit (C). `

A) Un contexte favorable à l'extension des horaires de travail

Malgré la loi des « 40 heures » votée en juin 1936, la baisse du temps de travail est très tardive en France. Ce n'est finalement qu'au début des années 1980 que la durée du travail passe en dessous des 40 heures (1). Or, loin d'être associée à un moindre recours des horaires atypiques, cette diminution incite les représentants patronaux, les responsables politiques et les « experts » à rechercher une plus grande durée d'utilisation des équipements industriels (2). Plus généralement, cette réflexion s'inscrit dans un contexte où se multiplient les mesures en faveur d'une plus grande flexibilisation des horaires de travail (3).

1) Une lente diminution de la durée du travail qui incite à renouveler la flexibilité temporelle des salariés

Si les exceptions au repos hebdomadaire le dimanche diminuent après la Première Guerre mondiale, les exigences de flexibilité temporelle, notamment les longues amplitudes horaires, ne disparaissent pas pour autant, notamment dans le commerce. Le Grand Bazar à Lyon, étudié par Anne-Sophie Beau témoigne par exemple des pratiques des grands magasins. La direction de cette entreprise mobilise différents instruments à sa disposition, tels que le recours à des emplois de non-

titulaires, la mobilisation de toutes les dérogations possibles aux limitations du temps de travail, ou encore les incitations financières à la réalisation de nombreuses heures supplémentaires, afin que le magasin s'adapte à moindre coût et en permanence aux fluctuations de la clientèle sur des plages horaires étendues (Beau, 2004).

Il est souvent admis que le moment où le droit du travail a été le plus protecteur pour les salariés notamment, en matière de temps de travail, se situe au lendemain de la loi du 21 juin 1936 (Auzero, Baugard et Dockès, 2019), en particulier pour ce qui concerne les horaires. En effet, cette législation n'impose pas seulement une durée légale à 40 heures hebdomadaires, mais définit également le principe des « horaires collectifs », à savoir un horaire commun, valable dans tout l'établissement et qui fixe le début et la fin de la période de travail au-delà de laquelle les ouvriers et employés ne doivent plus travailler. Il peut y avoir plusieurs horaires collectifs dans un même établissement à la condition que chacune des catégories de salariés concernés par un horaire soit bien spécifiée. Mais si les décrets d'application des « 40 heures » interdisent le travail en équipes chevauchantes ou alternantes[103], là encore, certains secteurs sont exemptés de cette règle, notamment les hôpitaux, le personnel de garde dans les hôtels, ainsi que le personnel de vente dans le commerce de détail. De plus, deux ans après la loi des « 40 heures », les décrets-lois Daladier du 12 novembre 1938 assouplissent fortement cette règle sur trois points au moins[104]. D'abord, ils facilitent grandement le recours aux heures supplémentaires, en particulier pour les 50 premières[105]. Ensuite, ils réduisent la majoration de ces heures supplémentaires à seulement 10 % jusqu'à la 250e heure supplémentaire dans l'année pour les établissements d'au moins 50 salariés[106]. Enfin, ils réaffirment la règle de la semaine de travail de six jours au lieu de cinq. Dans le rapport introductif à ces décrets publiés dans le journal officiel du 13 novembre 1938, Paul Reynaud dénonce clairement la limitation des horaires de travail qui aurait découlé de la loi des 40 heures :

> « La loi de 40 heures, déformée en loi de cinq jours [..] limite notre capacité de travail. […] La semaine de cinq jours […] présente en effet l'inconvénient énorme de faire chômer les machines deux jours sur sept,

---

103 Les équipes chevauchantes ne commencent ni ne finissent aux mêmes horaires mais elles se retrouvent ensemble certaines heures de la journée. Les équipes alternantes sont des équipes qui « alternent » sans se chevaucher au cours de la journée sur les mêmes postes de travail, ce qui augmente la durée d'utilisation des équipements.

104 Décret du 12 novembre 1938 relatif à la durée du travail, *Journal Officiel* des 12 et 13 novembre 1938.

105 Il suffit en effet d'informer l'inspection du travail. Pour les heures suivantes, l'inspection du travail doit donner son accord. Le décret de mars 1939 ira encore plus loin autorisant des semaines de 60 heures pour toute l'industrie liée à la défense nationale.

106 Cette diminution s'impose même quand les conventions collectives prévoient des majorations supérieures. Pour les établissements de moins de 50 salariés, les majorations doivent être comprises entre 5 et 10 %. Au-delà de la 250e heure supplémentaire réalisée dans l'année, la majoration ne peut dépasser 15 % jusqu'à la 400e heure supplémentaire et doit s'établir à 25 % au-delà de ce chiffre.

et de légaliser ainsi en quelque sorte, l'amputation d'un sixième de l'outillage français[107] ».

Cet argument n'est pas nouveau puisque le problème avait déjà été largement exposé dès le XIXe siècle, que ce soit par des industriels dénonçant les pertes liées à l'inutilisation des machines ou par Karl Marx dans *Le Capital* (1864) qui soulignait l'injonction à augmenter la durée des équipements avec l'intensification du capital par tête. Toutefois, il est intéressant de noter que ce sera exactement la même justification que des économistes mobiliseront à partir des années 1980 pour réclamer un assouplissement des règles du travail la nuit et le week-end (cf. infra).

Le gouvernement d'Édouard Daladier motive « l'assouplissement » de la loi des 40 heures par la menace hitlérienne à l'échelle internationale et la nécessaire course à l'armement dans ce contexte. Cependant, après-guerre, les mesures en question perdurent longtemps : la durée effective moyenne du travail reste bien plus élevée que la durée légale et ne diminue pas jusqu'à la fin des années 1960[108]. À cette date, la France est d'ailleurs un des pays européens où la durée légale est la plus courte mais la durée effective la plus longue (Eymard-Duvernay, 1977). Finalement, ce n'est qu'en 1980 que la durée hebdomadaire moyenne des salariés rejoint la durée légale de 40 heures (Bouvier et Diallo, 2010).

À ce propos, il est remarquable que ce soit justement à la suite de la baisse de la durée effective du travail que le législateur cherche à nouveau à étendre les horaires de travail à la nuit et au week-end. En effet, si on regarde l'évolution de la durée annuelle de travail[109] depuis 1950, la baisse est particulièrement notable depuis 1966, avec en particulier deux moments de diminution importante entre 1966-1985 et autour de 1999-2002, comme l'indique la figure 1. En effet, les salariés travaillent en moyenne 1843 heures par an en 1966, soit plus qu'en 1950 (1823 heures). Cependant, à partir de la fin des années 1960, la durée annuelle du travail diminue régulièrement jusqu'à la première moitié des années 1980 : elle est désormais autour de 1480 heures par an en 1985. Jusqu'en 1999, elle n'évolue que très peu puisqu'elle s'élève encore à 1450 à cette date. Une nouvelle baisse a lieu entre 1999 et 2002, faisant passer la durée annuelle de travail des salariés en

---

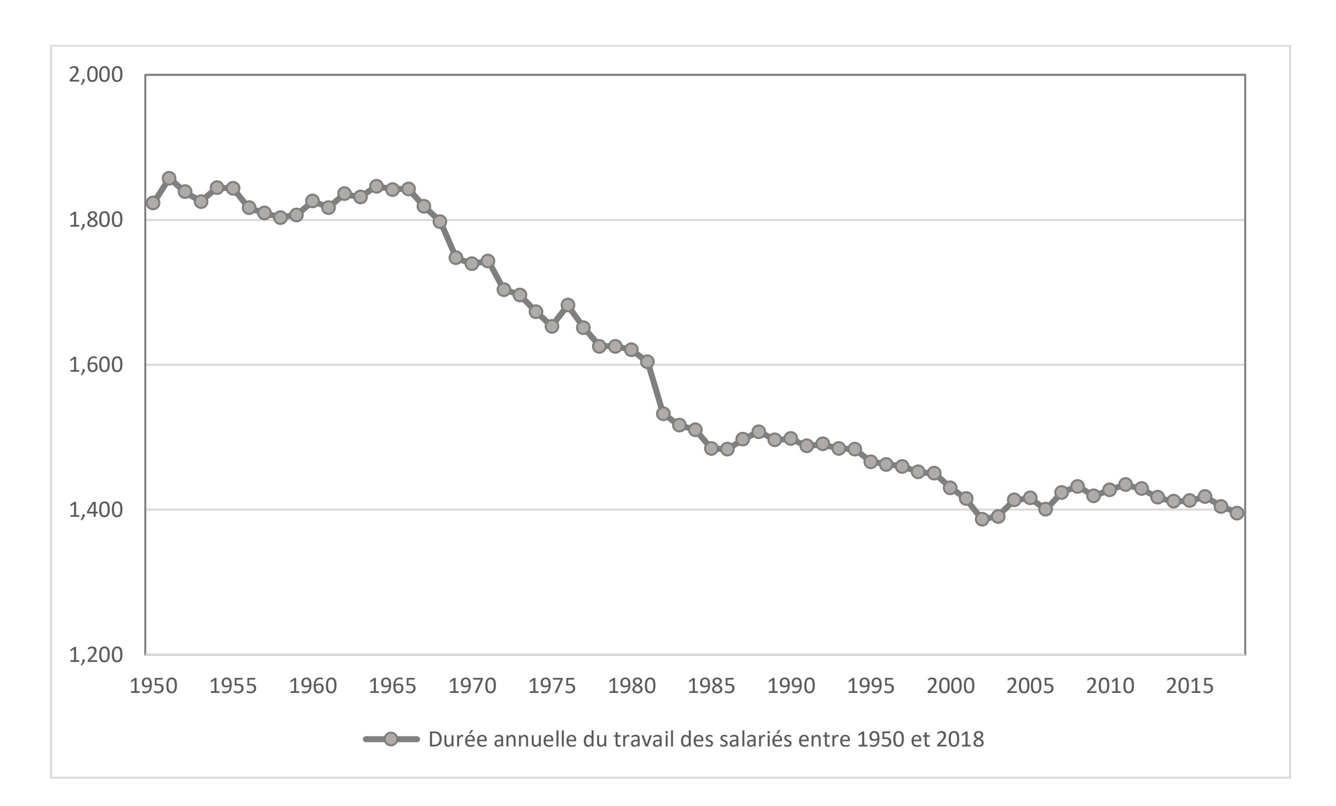
107 Rapport général au président de la République française sur les décrets pris en exécution de la loi du 5 octobre 1938, *Journal Officiel* des 12 et 13 novembre 1938.

108 La durée du travail moyenne des ouvriers dans l'ensemble des secteurs non agricoles est identique en 1967 à celle de 1955, soit 45 heures pour les ouvriers et les employés. Elle s'élève à 41,7 heures en 1975.

109 La durée annuelle du travail des salariés correspond au temps de travail réellement effectué par les salariés au cours de l'année. L'Insee la calcule en tenant compte « de la durée hebdomadaire théorique d'un temps complet, du nombre de semaines dans l'année et des corrections suivantes : travail à temps partiel, congés, chômage partiel, arrêts maladie, maternité, et accidents du travail, grèves et heures supplémentaires dès lors qu'elles sont déclarées et payées par l'employeur ». Source : Insee, URL : https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277664?sommaire=4318291, consulté le 15 octobre 2020.

dessous de la barre des 1400 heures par an (1387 heures en 2002) avant de remonter au-dessus par la suite.

Figure 1 – Évolution de la durée annuelle du travail des salariés entre 1950 et 2018



Champ : ensemble des salariés de France métropolitaine.
Source : Insee, Comptes nationaux, base 2014.

Or, loin d'être associée à un moindre recours aux horaires atypiques, cette diminution de la durée du travail incite les représentants patronaux, les responsables politiques et les « experts » économiques à rechercher une plus grande durée d'utilisation des équipements industriels. À titre d'exemple, dès 1968, le débat sur les ouvertures dominicales dans le commerce émerge. Surtout, c'est précisément à la suite de ces deux périodes de baisse effective du temps de travail – dans la première moitié de la décennie 1980 et après 2002 – que les dérogations au repos dominical sont étendues et le travail en horaires atypiques facilité. La baisse du temps de travail a très certainement contribué à nourrir une réflexion en faveur d'une durée d'utilisation des équipements au-delà du temps de travail d'un salarié donné.

2) En quête d'une plus grande durée d'utilisation des équipements industriels

À partir de la fin des années 1970, tant le gouvernement que les organisations patronales mettent en avant l'aménagement du temps de travail comme une contrepartie à la diminution de la durée légale de travail (Jeammaud, 1982)[110]. Or d'emblée, la plus grande « flexibilité » du temps de travail exigée par les organisations patronales dans les négociations interprofessionnelles initiées à l'automne 1978 se traduit par une extension des plages horaires travaillées. C'est ainsi que le protocole du 17 juillet 1981 sur la durée du travail signé par le CNPF et 4 organisations syndicales (CGTFO, CFDT, CFTC, CGC) précise que, parmi les mesures principales d'assouplissement du temps de travail qui doivent être négociées à l'échelle de la branche, il y a :

- « Recours à des horaires spéciaux de fin de semaine ;
- Possibilité de donner par roulement le deuxième jour de repos hebdomadaire ;
- Suppression de l'interdiction du travail en équipes chevauchantes […] ;
- Possibilité dans les branches industrielles soumises à la concurrence internationale de déplacer dans la limite de 2 heures, le point de départ de la période de 7 heures pendant laquelle le travail de nuit des femmes est interdit ;
- Assouplissement permettant le fonctionnement continu de certains équipements… »[111].

En reprenant très largement ces propositions, l'ordonnance du 16 janvier 1982 encourage l'extension des plages horaires travaillées dans le but de « ménager aux entreprises les souplesses nécessaires au développement de leur compétitivité[112] ». Elle légifère d'ailleurs d'emblée sur les trois voies principales permettant d'augmenter la durée d'utilisation des équipements industriels : la création des équipes de suppléance, la facilitation du travail en continu et enfin l'extension des dérogations à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. Cette ordonnance ne permet donc pas seulement la modulation de la durée du travail – point souvent retenu dans la littérature - mais crée également de nouvelles dérogations relatives aux horaires (dimanche, nuit, horaires collectifs).

110 Remarquons toutefois que la volonté d'assouplir les règles concernant la répartition des horaires de travail existe dès les années 1960 comme en témoigne l'ordonnance du 27 septembre de 1967 qui donne le droit aux branches de déroger aux décrets relatifs aux horaires collectifs de travail. Je présente ce texte et ses enjeux plus en détail dans le chapitre 3. Cependant, ce n'est qu'à partir de la fin de la décennie suivante que la recherche d'assouplissement des horaires se systématise et devient un des principaux leviers de la politique de l'emploi du gouvernement français.

111 Point 11 du Protocole du 17 juillet 1981, p.3.

112 Propos introductif à l'ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés.

Après l'échec des négociations interprofessionnelles en décembre 1984, le gouvernement se saisit à nouveau de ces enjeux d'aménagement du temps de travail. L'économiste et député PS Dominique Taddéi présente en ce sens un rapport au Premier ministre le 15 janvier 1986 avec 20 recommandations pour « l'emploi, par une meilleure utilisation des équipements » (Taddei, 1986). Remarquons à ce sujet que cette volonté réformatrice est nourrie par la parole de certains « experts » qui, comme le communicant Jacques Séguéla, interviennent aux côtés des représentants patronaux et des responsables politiques. Or, sur ce point, Dominique Taddéi anime durablement un réseau d'économistes dont l'objectif est de renouveler l'analyse économique en intégrant non plus seulement la question du temps de travail mais celle de la durée d'utilisation des équipements comme critère déterminant de la compétitivité des entreprises (Cette et Taddei, 1995).

Cette logique est d'ailleurs approfondie par les lois suivantes. Deux nouvelles lois, celle du 28 février 1986 (loi Delabarre), et celle du 19 juin 1987 (loi Séguin) abandonnent l'idée de réduction de temps de travail en contrepartie de son aménagement tel que le proposaient les textes de 1982 pour ne se concentrer que sur ce dernier point. Si la loi de 1986 ne fût jamais appliquée en raison de sa grande complexité et du contexte politique de l'époque (Ray, 1988), la loi Séguin accroît les possibilités de dérogations, en permettant des accords collectifs dérogatoires, non seulement à l'échelle des branches mais surtout à l'échelle des entreprises.

Ainsi, différents acteurs – patronaux, responsables politiques et « experts » – cherchent à faciliter le recours au travail de nuit et du dimanche afin d'augmenter la durée d'utilisation des équipements. Or, cette réflexion s'inscrit dans une dynamique globale de flexibilisation du temps de travail des salariés qui ne concerne pas uniquement le travail de nuit et du dimanche.

3) Les nombreuses mesures en faveur d'une plus grande flexibilisation des horaires de travail

La désynchronisation progressive du temps de travail dans le dernier tiers du XXe siècle (Giotto, 2021) recouvre plusieurs aspects qui ne concernent pas uniquement le travail nocturne et dominical. Par exemple, la loi du 27 décembre 1973 portant sur l'amélioration des conditions de travail autorise les employeurs « à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer

des horaires individualisés »[113]. Ce nouveau dispositif a enthousiasmé ceux qui y voyaient de nouvelles marges de liberté pour les salariés (Grossin, 1982), mais il fut également approprié par certaines entreprises comme un nouveau moyen d'augmenter leur productivité, en limitant l'absentéisme ou les retards et surtout, en facilitant les dépassements horaires aux extrémités de la journée. Il est d'ailleurs significatif que l'ordonnance du 16 janvier 1982 autorise, par le biais de ces horaires individualisés et toujours officiellement selon le « libre choix » des salariés, le report des heures de travail d'une semaine à une autre, sans que soient payées les heures supplémentaires le cas échéant[114]. Ce premier pas dans la modulation des horaires s'étendra régulièrement par la suite (Jobert, 2010). Il indique bien comment la plus grande liberté accordée aux salariés pour leurs horaires de travail s'est très vite conjuguée aux injonctions de flexibilité temporelle de la part des employeurs (Thoemmes, 2013). En effet, la modulation annuelle de la durée du travail devient ensuite un dispositif central de la flexibilité exigée par les employeurs, notamment au moment du passage aux 35 heures (Pélisse, 2004). Elle est également complétée par d'autres instruments visant à ajuster le temps de travail au besoin des entreprises, comme le compte épargne temps (Giotto et Thoemmes, 2017).

Il en est exactement de même pour les forfaits-jours, rendus légaux par la loi du 19 janvier 2000 et encouragés par celles du 20 août 2008 et du 8 août 2016. Au départ réservé aux « cadres autonomes », ce type de convention a été étendu aux « cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, de l'équipe ou du service auxquels ils sont intégrés » ainsi qu'aux « salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées[115] ». Les salariés au forfait annuel en jours ont en principe un nombre maximal de 218 jours travaillés par an[116], mais ne bénéficient d'aucune des dispositions légales concernant la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire. Ils ne peuvent prétendre qu'au repos quotidien et hebdomadaire minimum garanti, aux jours fériés et aux congés payés. Surtout,

[113] Avec ce type d'horaires, les salariés sont en général obligés d'être présents entre 9 h et 16 h (plage fixe), mais ils peuvent aménager leurs horaires d'arrivée entre 7 h et 9 h et de départ entre 16 h et 18 h (plages variables).

[114] L'article 4 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 ajoute à l'article L.212-4-1 du Code du travail : « Les horaires individualisés peuvent entraîner dans la limite d'un nombre d'heures fixé par décret, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié concerné ».

[115] Article L3121-58 du Code du travail.

[116] Ce nombre peut toutefois être dépassé si un accord individuel est établi entre l'employeur et le salarié (C. trav, art. L3121-59), le nombre maximal doit soit être établi dans un accord collectif – et la loi ne fournit pas de limite chiffrée obligatoire – (C. trav. art. L3121-64), soit dans la limite de 235 jours par an si l'accord collectif ne donne pas d'indication sur ce point (C. trav. Art. L3121-66).

la suppression des règles relatives aux durées maximales de travail les exclut de fait des dispositions quant aux heures supplémentaires, à partir du moment où elles sont effectuées au cours des jours inclus dans le forfait. Cette plus grande liberté accordée aux salariés concernés pour les horaires de travail s'accompagne ainsi potentiellement d'importantes durées de travail et d'une extension significative des plages horaires travaillées.

Il y a donc bien un contexte général favorable à la flexibilisation du temps de travail dans le dernier tiers du XX[e] siècle qui s'impose comme un nouveau « référentiel » (Lallement, 2009) et cette dynamique est particulièrement remarquable pour le travail de nuit et du week-end dans l'industrie.

B) Une rapide extension des dérogations dans l'industrie

L'impulsion législative en la matière est initiée à partir des années 1980, mais elle se poursuivra dans la période ultérieure, quoiqu'à un rythme plus lent. Elle s'inscrit pleinement dans une recherche renouvelée d'extension de la durée d'utilisation des équipements industriels, *via* notamment les nouvelles possibilités de négociation à l'échelle de la branche, puis de plus en plus au niveau des entreprises. Ces réformes législatives affectent fortement la règlementation du travail dominical et nocturne dans l'industrie, toujours en faveur d'un recours facilité à ces horaires. Plus précisément, elles comprennent trois types de mesure : il s'agit d'abord de la création des équipes de suppléance dédiées aux week-ends (1), de la facilitation du travail en continu (2) et enfin de la levée progressive de l'interdiction du travail de nuit des femmes (3). Ces modes d'organisation du temps de travail impliquent tous un recours – occasionnel ou régulier – au travail de nuit et /ou dominical.

1) La constitution des équipes de suppléance

L'ordonnance du 16 janvier 1982 permet aux entreprises industrielles de créer des équipes de fin de semaine dans le but de remplacer le reste du personnel pendant leurs jours de repos. Dans ce cadre, l'employeur donne aux salariés concernés par ces nouvelles équipes un jour de repos autre que le dimanche. Cette dérogation doit être soit établie par une convention ou un accord collectif de branche étendu, soit par décret du Conseil d'État. Quelle que soit sa source normative, elle ne pourra être effective dans une entreprise uniquement si un accord d'entreprise ou d'établissement

le prévoit ou si l'inspecteur du travail autorise spécifiquement l'entreprise après avoir consulté les représentants du personnel et des syndicats. Le décret d'application du 10 juin 1983 modifie toutefois ces dispositions en créant une voie alternative à celles susmentionnées : l'inspecteur du travail peut autoriser à déroger à l'obligation du repos le dimanche « en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu » si les équipes de suppléance permettent « une meilleure utilisation des équipements de production et [le] maintien ou […] l'accroissement du nombre des emplois existants[117] ». Or, les équipes de suppléance permettent par définition une meilleure utilisation des équipements et s'accompagnent très souvent d'une augmentation des effectifs, ces conditions n'en sont donc pas vraiment (Favennec-Héry et Grassi, 1993). En ce sens, cette nouvelle alternative, défend, non un ordre public social, mais « un ordre public économique, ayant, en l'espèce, pour objet la rentabilité et le développement des entreprises et dont, curieusement, l'inspecteur du travail est l'arbitre » (Hennion-Moreau, 1990, p.439). Ce même décret définit également une durée journalière de travail dérogatoire pour ces équipes : les salariés concernés peuvent en effet travailler douze heures par jour si le recours à ces équipes n'excède quarante-huit heures consécutives et « dans le cas où cette durée est supérieure à quarante-huit heures, la journée de travail des salariés concernés ne peut excéder dix heures »[118]. Dans le cadre des équipes de suppléance, les salariés, privés de leur repos le dimanche de manière permanente, bénéficient d'une « majoration de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise[119] ». Avec ce nouveau dispositif, le législateur répond à une exigence patronale qui se faisait de plus en plus pressante, celle d'utiliser les équipements industriels sept jours sur sept et plus seulement cinq ou six jours sur sept.

Le 3 janvier 1991, une nouvelle loi propose d'élargir le recours aux équipes de suppléance non seulement en remplacement de l'équipe « normale » en fin de semaine mais également pour toute absence collective, durant la semaine, jours fériés et congés payés[120]. L'activité en semaine de l'équipe de suppléance pour remplacer des salariés partis en congés n'est alors pas majorée contrairement à celle de la fin de semaine ou d'un jour férié. Quelques droits formels doivent toutefois être garantis dans les accords collectifs de branche en échange de ce nouvel élargissement

[117] Article R221-14 du décret n°83-478 du 10 juin 1983.

[118] Article R221-17 du décret n°83-478 du 10 juin 1983. Aujourd'hui, article R3132-11.

[119] Article 11 de l'ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982. Aujourd'hui C. trav. L3132-19.

[120] Article 19 de la loi n°91-1 du 3 janvier 1991 tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail pour l'application du troisième plan pour l'emploi.

du recours à la suppléance : les travailleurs concernés peuvent bénéficier d'un droit à la formation spécifique et retourner en équipe « normale » s'ils le souhaitent.

2) La facilitation du travail en continu

Dans la même logique que pour les équipes de suppléance, l'ordonnance du 16 janvier 1982 facilite le travail en équipes – successives, chevauchantes ou alternantes – à partir du moment où une convention ou un accord de branche est établi entre les organisations professionnelles puis étendu. Les dérogations au principe d'horaires collectifs tel qu'il a été établi à travers la législation du 21 juin 1936 s'étendent ici de manière significative. Et les seules restrictions associées au travail en équipes se limitent à deux points : la limitation de la durée de travail à 35 heures par semaine (en moyenne annuelle) et l'interdiction pour un même salarié d'être affecté dans deux équipes successives[121]. D'ailleurs, dès le 23 février 1982, un accord national dans la métallurgie signé par FO, la CFDT et la CGC prévoit la mise en place d'équipes successives et chevauchantes avec des compensations associées[122]. Quatre ans plus tard, un nouvel accord national sur l'aménagement du temps de travail est signé le 17 juillet 1986 entre l'UIMM d'un côté et la CGC et FO de l'autre : pour la première fois, un accord de branche prévoit la possibilité d'organiser le travail en continu pour des raisons économiques à partir du moment où un accord d'entreprise ou d'établissement est établi[123].

Cette innovation juridique – le recours au travail en cycle continu pour des raisons économiques – sera justement introduite dans le Code du travail par la loi Séguin du 19 juin 1987. En effet, jusque-là seuls des motifs techniques pouvaient justifier dans l'article L221-10 l'organisation du travail en continu pour les « industries où sont mises en œuvre les matières susceptibles d'altération très rapide » d'une part, et pour les « industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication » d'autre part. À la condition de signer une convention ou un accord étendu, les industries peuvent

[121] Article 26 de l'ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982 et article R.212-13 du Code du travail.

[122] Accord du 23 février 1982, étendu par arrêté le 5 avril 1982 (J.O. du 23 avril 1982).

[123] Article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail, avenant à l'Accord National de la Métallurgie du 23 février 1982. Ce texte est également le premier à permettre une dérogation par accord d'entreprise à l'interdiction du travail de nuit des femmes dans le cadre de la mise en place du travail en continu (Bué et Roux-Rossi, 1993).

désormais organiser le travail de façon continue « pour des raisons économiques[124] ». Alors que les deux premières catégories d'industries sont fixées par décret en Conseil d'État, la définition des entreprises susceptibles d'organiser le travail en cycle continu pour des motifs économiques est donc désormais soumise à la négociation professionnelle et à la justification de la rentabilité de cette organisation du travail par rapport à une organisation classique des horaires de travail.

Ces évolutions législatives modifient ainsi profondément la règle légale du repos hebdomadaire le dimanche. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, au regard des deux dispositifs que sont le recours aux équipes de suppléance et l'organisation du travail en continu pour des raisons économiques, certains juristes considèrent dès cette époque que cette règle est désormais seulement de « nature supplétive […] dans les établissements industriels » (Hennion-Moreau, 1990, p.340).

Pour autant, le mouvement législatif en faveur d'une facilitation du travail dominical se poursuit. En effet, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 rend possible l'organisation du travail en continu pour des raisons économiques grâce à une convention ou un accord d'entreprise et non plus seulement un accord de branche étendu[125]. À noter également que les mêmes règles sont également valables pour les entreprises agricoles et pas seulement industrielles[126]. Le rapporteur du projet de loi, Denis Jacquat défend cette disposition au nom du nécessaire rapprochement entre le régime des équipes de suppléance et celui du travail en cycle continu pour des raisons économiques. Cependant, contrairement aux premières, la loi ne définit pas de contrepartie spécifique associée au travail en continu, notamment en termes de majorations salariales. Les compensations pour le travail posté en équipes successives sont en effet entièrement soumises aux négociations professionnelles, sans que la loi ne fixe aucun niveau minimal.

---

[124] Article 16.I de la loi n°87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

[125] Article 44.II de la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle qui reformule comme suit l'article L.221-10 du Code du travail : « les industries ou les entreprises industrielles dans lesquelles une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou accord d'entreprise prévoit la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques. À défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, un décret en Conseil d'État peut prévoir les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au premier alinéa peut être accordée. »

[126] Article 44.III de la loi n°93-1313 du 20 décembre 1993.

Si le mouvement législatif d'assouplissement des horaires de travail se concentre initialement sur le secteur industriel, il le dépasse aussi largement. C'est en particulier le cas de la profonde transformation de l'architecture législative concernant le travail de nuit.

3) La création des dérogations conventionnelles à l'interdiction du travail de nuit des femmes

Enfin, le troisième dispositif qui permet une extension des plages de travail se réfère aux nouvelles dérogations à l'interdiction du travail de nuit des femmes jusqu'à la suppression totale de cette prohibition. La remise en cause des dispositions légales de la loi du 2 novembre 1892 suscite plus de controverses que la facilitation des équipes de suppléance et du travail en cycle continu. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes devient en effet le cœur de cette polémique, laissant au second plan la nécessité de réguler le travail de nuit. De plus, les modalités de l'interdiction du travail de nuit des femmes sont également spécifiques car elles font l'objet d'une régulation à l'échelle internationale – notamment par l'OIT et l'Union européenne – qui contribue à cadrer les débats nationaux. Cependant, comme les deux premiers dispositifs (équipe de suppléance et facilitation du travail en continu), ces nouvelles dérogations correspondent également à une recherche d'une plus grande durée d'utilisation des équipements et ne peuvent être dissociées des exigences d'aménager le temps de travail aux fluctuations des commandes des entreprises (Gossez et Abauzit, 1986).

En France, de nombreuses dérogations existaient déjà, notamment depuis la loi du 24 janvier 1925. Cependant, de nouvelles exceptions apparaissent à partir des années 1980. Dès 1979, une nouvelle loi exclut de l'interdiction du travail de nuit les « femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité, non plus qu'aux femmes occupées dans les services d'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas normalement un travail manuel[127] ». Il s'agit en l'occurrence de l'application dans le droit français des dispositions de deux conventions de l'Organisation internationale du travail adoptées respectivement en 1934 et en 1948 (cf. encadré ci-dessous).

[127] Article 3 de la loi n°79-3 du 2 janvier 1979 relative à la durée du travail et au travail de nuit des femmes.

Encadré 3 – Des dérogations qui s'étendent au niveau international : l'exemple de l'OIT

En 1919, la Conférence générale de l'OIT adopte la Convention (n°4) sur le travail de nuit des femmes[128]. Ce texte stipule que le travail de nuit des femmes est interdit dans les établissements industriels, à l'exception des entreprises familiales. Deux exceptions sont toutefois possibles qui sont justement celles qui ont été introduites dans la loi française du 24 janvier 1925 : dans le cas des industries travaillant des produits périssables, et en « cas de force majeure » qui entraîne une interruption d'exploitation imprévisible et non saisonnière[129]. Cette convention est cependant révisée à deux reprises afin d'introduire de plus amples exceptions :

En 1934, une nouvelle convention (n°41) est adoptée[130]. D'une part, elle exempte les « femmes occupant des postes de direction impliquant une responsabilité et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel[131] » de l'interdiction du travail de nuit. D'autre part, elle autorise l'autorité compétente d'une localité donnée à assouplir la définition de la nuit (passant de 23 h à 6 h du matin au lieu de 10 h à 5 h) en cas de « circonstances exceptionnelles » et après « consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées[132] ».

En 1948, une nouvelle convention (n°89) sur le sujet est votée, elle entre en vigueur le 27 février 1951[133]. Elle modère de trois manières l'interdiction faite aux femmes de travailler la nuit. D'abord, la plage horaire qui définit la nuit est modulable par l'autorité compétente pour des régions et/ou industries données et non plus seulement de manière exceptionnelle mais à partir du moment où les organisations professionnelles ont été consultées. La nuit est alors définie comme la « période d'au moins 11 heures consécutives, comprenant l'intervalle déterminé par l'autorité compétente, d'au moins 7 heures consécutives et s'insérant entre 10 h du soir et 7 h du matin », ce qui signifie concrètement que la nuit – et donc l'interdiction du recours au travail des femmes – peut commencer uniquement à partir de minuit[134]. Ensuite, en plus des femmes occupant des postes à responsabilité, une nouvelle catégorie de femmes est exemptée de cette interdiction, il s'agit des « femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel[135] ». Enfin, deux nouvelles dérogations temporaires sont autorisées : le gouvernement pourra lever l'interdiction « en raison de circonstances particulièrement graves, [et quand] l'intérêt national l'exigera[136] » après consultation des organisations professionnelles intéressées ; et les industries soumises à l'influence des saisons

128 La France la ratifie le 25 août 1925.

129 Article 4 de la *Convention (n°4) du travail de nuit (des femmes)* de l'OIT, 1919.

130 La France ratifie cette convention le 25 janvier 1938.

131 Article 8 de la *Convention (n°41) (révisée) du travail de nuit (des femmes*) de l'OIT, 1934.

132 Article 2 (alinéa 2), de la *Convention n°41*.

133 La France la ratifie en 1953 et la dénonce en 1992. Après cette date, elle ne signera plus aucun texte de l'OIT en la matière.

134 Dans ce cas, la nuit est définie comme la période allant de minuit à 11 h du matin. Article 2 de la *Convention (n°89) sur le travail de nuit des femmes (révisée*) de l'OIT, 1948.

135 Article 8 de la Convention n°89.

136 Article 5 de la Convention n°89.

peuvent réduire la période de nuit à 10 heures pendant 60 jours par « dans tous les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent[137] ».

À partir de 1973, de nombreux débats traversent l'OIT sur une possible modification de la convention n°89 au nom de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En juin 1990, l'Organisation internationale adopte trois nouveaux textes sur le travail de nuit. La convention n°171 sur le travail de nuit concerne, pour la première fois, aussi bien les hommes et les femmes et étend offrir des garanties minimales aux travailleurs concernés pour leur santé et leur sécurité. Une Recommandation suggère également des mesures spécifiques notamment sur la formation, la durée de travail et de repos, les compensations salariales, etc. Enfin, le dernier texte est le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée) de 1948. Il permet d'autoriser le travail de nuit des femmes à partir du moment où un accord a été signé au niveau de la branche, ou au niveau de l'établissement après une consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs de la branche, ou enfin, sur autorisation administrative après vérifications de garanties minimales. Les règles spécifiques pour le travail des femmes s'effacent donc au profit d'une régulation du travail de nuit beaucoup plus souple qui concerne la main-d'œuvre des deux sexes.

Ensuite, l'ordonnance du 16 janvier 1982 ouvre pour la première fois la voie de la négociation conventionnelle aux dispositions légales en matière de travail de nuit des femmes. Elle autorise en effet qu'une convention ou accord collectif étendu modifient la définition des horaires de nuit (entre 22 h et 5 h) pour y substituer une nouvelle période de sept heures consécutives comprises entre 22 h et 7 h. Il est ainsi possible que les entreprises d'une branche donnée puissent faire travailler les femmes toutes les nuits jusqu'à minuit si ces dernières ne reprennent pas le travail avant 7 h du matin (Jeammaud, 1982). Alors que l'accord interprofessionnel du 17 juillet 1981 proposait que cette nouvelle règle s'applique aux « branches industrielles soumises à la concurrence internationale », l'ordonnance la généralise à tous les secteurs. Là encore, cette nouvelle dérogation est non seulement soumise à un accord de branche étendu mais également à un accord d'entreprise ou, à défaut, une autorisation de l'inspection du travail après consultation des délégués syndicaux et représentants du personnel.

En 1987, la loi Séguin est une étape décisive dans l'extension des dérogations à l'interdiction du travail de nuit des femmes. D'abord, la loi du 19 juin 1987 met fin à plusieurs restrictions générales relatives au temps de travail des femmes. Elle supprime ainsi la limitation de leur durée journalière maximale de travail (dix heures) et l'interdiction du travail par relais qui leur était faite

[137] Article 6 de na Convention n°89.

dans l'industrie[138]. Elle autorise également la main-d'œuvre féminine à travailler les jours de fête reconnus par la loi et tous les jours de la semaine dans les industries à feu continu[139]. Mais la mesure la plus décisive et la plus controversée de la loi Séguin porte sur l'extension des dérogations à l'interdiction du travail de nuit des femmes. Pour la première fois, elle introduit la faculté d'une autorisation conventionnelle au recours du travail de nuit des femmes. La négociation dérogatoire est désormais possible « lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige, l'interdiction du travail de nuit des femmes […] peut être suspendue pour les salariées travaillant en équipes successives »[140].

Ces conditions sont restrictives. D'abord, il est nécessaire qu'il y ait à la fois un accord de branche étendu et un accord d'entreprise. Dans le cas des entreprises sans délégués syndicaux, l'inspecteur du travail peut toutefois autoriser le recours au travail de nuit après consultation du comité d'entreprise ou des représentants du personnel[141]. Ensuite, cette dérogation ne concerne que les femmes qui travailleraient en équipes successives. Enfin, ces dérogations impliquent des circonstances exceptionnelles qui concernent « l'intérêt national ». Cet article 23 de la loi Séguin s'inspire ici clairement des dérogations possibles avec l'article 5 de la convention n°89 de l'OIT portant sur le travail de nuit des femmes (cf. encadré n°3). En effet, un précédent projet de loi prévoyait initialement de suspendre l'interdiction « dans les branches où les conditions économiques et sociales l'exigent » mais il avait finalement avorté, notamment car ses détracteurs l'accusaient de ne pas être compatible avec ce texte international. En reprenant le même vocabulaire que la convention, les promoteurs de cette nouvelle disposition assurent qu'elle est bien conforme avec le règlement de l'OIT.

Toutefois, dans les débats parlementaires, ils adoptent une conception très large de ce qui constitue « l'intérêt national ». Voici par exemple comment le rapporteur de la loi, Étienne Pinte, défend cette mesure à l'Assemblée nationale :

> « Le projet qui nous est soumis introduit une dérogation supplémentaire : il prévoit l'extension du système dérogatoire dans les branches où les conditions économiques et sociales l'exigent. L'objectif est, comme le suggère d'ailleurs le rapport Taddei, d'allonger la durée d'utilisation des équipements. Le projet a donc une finalité économique. Mais cette mesure

138 Article 12 de la loi n°87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail qui abroge les articles L.212-9 à L.212-12 du Code du travail.

139 Article 18 de la même loi qui modifie respectivement l'article L.222-2 et L.222-3 du Code du travail.

140 Article 23 de la même loi n°87-423.

141 À noter qu'ici, l'inspecteur ne peut autoriser le travail de nuit des femmes qu'en cas d'absence de délégués syndicaux alors qu'il peut le faire pour les équipes de suppléance en présence de délégués syndicaux, à partir du moment où les négociations n'ont pas abouti et où la demande est justifiée.

> a aussi pour but de lever une interdiction générale qui se retourne contre l'embauche des femmes. Dans cette optique le projet de loi a aussi un caractère social évident[142] ».

Selon ce député RPR des Yvelines, cette dérogation est nécessaire du fait du contexte économique et social global de la France, et non en raison de motifs exceptionnels et circonstanciés. À un député socialiste Pierre Forgues qui conteste que « l'intérêt national exige » ce type de dérogations, le rapporteur répond :

> « J'estime mon cher collègue, qu'avec 2 600 000 chômeurs dans notre pays nous sommes dans une situation grave et que l'intérêt exige la suspension de l'interdiction du travail de nuit des femmes[143] ».

Il est ainsi manifeste que la remise en question de l'interdiction du travail de nuit s'inscrit pleinement dans la recherche d'une plus grande durée d'utilisation des équipements industriels.

Il faut toutefois noter que ces conditions restrictives ont pu effectivement fonder par la suite le refus de la part de l'État de l'extension des clauses relatives à la suspension de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans certains accords de branche, notamment dans l'industrie agroalimentaire (conserve, lait, abattoirs…). Le rejet de l'extension était justifié par l'absence de circonstances économiques et sociales nécessitant une dérogation supplémentaire (Bué et Roux-Rossi, 1993). En effet, dans ce type de secteurs (produit de nature altérable et interruption accidentelle de la production), des dérogations à l'interdiction du travail de nuit des femmes existaient déjà depuis 1925.

Cependant, malgré ces restrictions légales aux nouvelles dérogations conventionnelles, plusieurs accords d'entreprise sont signés dans la foulée de la loi Séguin afin de lever l'interdiction du travail de nuit pour les femmes alors même que l'accord de branche n'était pas étendu ou simplement n'existait pas comme dans le cas de la chimie. Les employeurs justifient alors aisément ces accords d'entreprise – considérés comme illégaux au regard de la loi du 19 juin 1987 – car la règlementation européenne est contradictoire avec la législation nationale.

---

142 J.O., débats à l'Assemblée nationale, séance du 12 mai 1987, p. 1007.

143 *Idem*.

C) De l'interdiction catégorielle à la légalisation du travail de nuit

Les employeurs sont des acteurs de premier plan dans la contestation grandissante de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans les établissements industriels au cours des années 1990. Dans cette bataille judiciaire et politique, ils mobilisent « l'égalité professionnelle » entre les hommes et les femmes et s'appuient sur le droit européen qui leur est favorable (1). Face aux injonctions de la Cour de justice européenne, le législateur renonce en 2001 à interdire du travail de nuit et privilégie l'encadrement de cette pratique (2). Au cours des deux décennies suivantes, il multiplie d'ailleurs les lois facilitant la négociation du travail de nuit (et le week-end dans l'industrie). Or, cette nouvelle règlementation n'est pas sans effet sur les pratiques, comme en témoigne la croissance notable du travail de nuit et du dimanche dans l'industrie depuis les années 1980 (3).

1) La levée de l'interdiction du travail de nuit au nom de « l'égalité professionnelle »

Deux institutions internationales, l'Organisation internationale de travail d'une part et la Communauté européenne d'autre part, ont défini des normes quant au travail de nuit des femmes, qui, selon le principe de la hiérarchie des sources de droit, doivent s'imposer sur le droit national. Les normes proposées par l'OIT préoccupent grandement le législateur dans les années 1980. En effet, certains responsables politiques français jugent la convention n°89 sur le travail de nuit des femmes trop contraignante malgré les dérogations qu'elle permet. D'ailleurs, la France la dénonce le 26 avril 1992 et n'en ratifie pas de nouvelle à ce sujet. Ainsi, c'est surtout la Communauté européenne qui occupe une place centrale à partir de cette date dans l'évolution du droit français.

Durant les années 1990, des voix de plus en plus nombreuses s'élèvent contre l'interdiction du travail de nuit de femmes en France et mobilisent à ce titre la directive européenne sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes[144]. Ce texte définit l'égalité de traitement par « l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial[145] » et considère que seules les dispositions spécifiques

[144] Directive 76/207 de la Communauté Économique Européenne (CEE) du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail.

[145] Article 2 de cette directive 76/207.

à la grossesse ou à la maternité n'ont pas de caractère discriminatoire. La contestation du droit français au regard de son engagement communautaire prend rapidement un tournant judiciaire. La première affaire à ce sujet a lieu au tribunal de police de La Rochelle du 23 janvier 1990 : un employeur de la chimie est poursuivi par l'inspection du travail pour avoir imposé des horaires décalés à des ouvrières pour des raisons de concurrence et de délais de livraison. Après avoir considéré que le travail de nuit en question était bien de nature industrielle, le tribunal a toutefois relaxé l'employeur en privilégiant l'application du droit communautaire, opposé à tout type de discrimination. La législation européenne sur le travail de nuit des femmes est alors appliquée pour la première fois en France et cette décision est confirmée par la Cour d'appel de Poitiers. Surtout, la Cour de Justice des Communautés européennes rend le 25 juillet 1991 un arrêt fondamental qui affirme que la législation française est contradictoire avec le droit communautaire. Dans cette affaire, il s'agit une nouvelle fois d'un employeur de la chimie qui avait négocié un accord avec les syndicats pour étendre le travail de nuit aux femmes en généralisant à l'ensemble du personnel le travail continu en cinq équipes à un moment où son entreprise connaissait des difficultés économiques. Or, le tribunal de police d'Illkirch qui doit juger l'employeur saisit la CJCE. Or, cette dernière tranche donc en faveur du droit européen, considérant que les risques associés au travail de nuit ne justifient pas un traitement différencié entre les hommes et les femmes :

> « Quels que puissent être les inconvénients du travail de nuit, il n'apparaît pas que, sauf en cas de grossesse et de maternité, les risques auxquels les femmes sont exposées dans un travail, soient, de façon générale, différents par leur nature de ceux auxquels sont également exposés les hommes ».

Il est remarquable que dans ces deux affaires judiciaires, ce soient les employeurs – et non les intéressées elles-mêmes – qui mobilisent l'argument de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Bué et Roux-Rossi, 1993 ; Savatier, 1990). En ce sens, l'interdiction du travail de nuit des femmes est avant tout contestée pour adapter les horaires de travail des salariées aux besoins économiques des entreprises.

À partir de cette date, la législation française sur l'interdiction du travail de nuit des femmes ne devient plus effective. D'ailleurs, un deuxième arrêt de la CJCE du 2 août 1993 précise que si en principe le droit universel (convention de l'OIT) l'emporte sur le droit communautaire, la France qui a signé le traité de Rome après avoir ratifié la convention de l'OIT, doit reconsidérer ses engagements antérieurs. Enfin, le 13 mars 1997, la CJCE ordonne à la France de non seulement supprimer les mesures considérées comme discriminatoires pour les femmes mais aussi de transposer les dispositions relatives au travail de nuit de la directive n°93/104/CE du 23 novembre 1993, autrement dit d'encadrer de manière globale le recours au travail de nuit. En avril 1999, la

Cour européenne menace de faire payer à la France une astreinte de 943 000 francs par jour à partir du 1er décembre 2000 si elle ne se conforme pas à ces décisions.

2) Le choix de l'encadrement plutôt que de l'interdiction du travail de nuit

Le pouvoir exécutif tarde à se mettre en conformité avec les exigences de la CJCE, et ce sujet est porteur de nombreux débats et controverses. Si l'argumentation en faveur de l'égalité professionnelle prend de plus en plus de poids, elle est largement instrumentalisée par ceux qui sont favorables à une extension des horaires travaillés. Dans cette période, d'intenses discussions sur le sujet, certains acteurs syndicaux, comme la CFDT, modifient leur position et deviennent favorables à la levée de l'interdiction (Lallement, 2014 ; Laufer et al., 2001). Pour autant, une autre position, défendue entre autres par la CGT, permet aussi l'égalité professionnelle entre les deux sexes : il s'agit de l'interdiction pour toutes et tous du travail la nuit, assortie d'un minimum d'exceptions obligatoires. Cette dernière solution ne sera pas retenue.

En effet, la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne mentionne plus aucune interdiction et indique seulement que le « recours au travail de nuit doit être exceptionnel »[146]. Ce dernier doit être justifié « par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale[147] ». La mise en place du travail de nuit ou son extension devient alors possible à la condition qu'une convention ou accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement soit établi et mentionne un certain nombre de critères : la justification du recours au travail de nuit, les contreparties garanties pour les travailleurs de nuit et les dispositions permettant de garantir « l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales »[148]. À noter toutefois que même en l'absence d'accord, le travail de nuit peut être établi sur autorisation de l'inspecteur du travail « à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations[149] ».

La mention de « contreparties pour le travail de nuit » dans des textes de loi n'est pas nouvelle. La loi du 3 janvier 1991, celle-là même qui étend les possibilités de recours aux équipes de

---

146 Article 17.II de la loi n°2001-397, nouvel article L.213-1 du Code du travail.

147 *Ibid.*

148 Article 17.VI de la loi n°2001-397, nouvel article L.213-4 du Code du travail.

149 *Ibid.*

suppléance, avait déjà affirmé le principe de compensations obligatoires pour le travail de nuit, sans toutefois contraindre à des obligations minimales[150]. Cette règle est maintenue avec la loi du 9 mai 2001. Ainsi, le législateur prend le parti de ne pas fixer de montant minimal pour les repos compensateurs et/ou les majorations de rémunération accordées en contrepartie du travail de nuit et renvoie ce point à la négociation collective à l'échelle de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement.

La loi propose une définition étendue du travail de nuit : elle passe d'une durée minimale de 7 heures à une période de 9 heures entre 21 h et 6 h du matin. Mais, dans le même esprit que l'ordonnance de 1982, cette période est soumise aux négociations collectives. En effet, une convention ou accord de branche étendu, ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut substituer une autre période de 9 heures, comprenant obligatoirement l'intervalle entre minuit et 5 h, commençant au plus tôt à 21 h et finissant au plus tard à 7 h[151].

Loin d'interdire le recours au travail de nuit, la loi du 9 mai 2001 invente une nouvelle catégorie de salariés – celle de travailleur de nuit – et leur accorde des protections spécifiques. Le travailleur de nuit est donc tout salarié qui, soit accomplit habituellement au minimum deux fois par semaine au moins trois heures de son temps de travail quotidien dans la période définie comme « de nuit », soit effectue un nombre minimal d'heures de travail la nuit sur une période de référence et fixé par convention ou accord collectif étendu[152].

Cette constitution d'un statut spécifique au travailleur de nuit s'accompagne de la définition d'un certain nombre de droits spécifiques qui sont exposés pour la première fois par la loi du 10 mai 2001. D'abord, leur durée quotidienne de travail ne peut excéder 8 heures même si, là encore, il existe des dérogations conventionnelles, sur autorisation de l'inspection du travail ou particulières aux équipes de suppléance. Ensuite, la durée de travail hebdomadaire moyenne de ces salariés ne peut excéder 40 heures sur 12 semaines. Il est toutefois possible de déroger à cette règle, et assouplir cette limite à 44 heures, en établissant une convention ou accord de branche étendu. Enfin, d'autres

[150] Article 24 de la loi n°91-1 du 3 janvier 1991 : « les employeurs, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés doivent prévoir des compensations au travail de nuit occasionnel ou régulier, notamment sous forme de repos compensateur ou de majoration de rémunération ou sous ses deux formes conjuguées. La forme et les modalités de compensations sont définies par convention ou accord collectif de branche ou par accord d'entreprise ou d'établissement ».

[151] À défaut d'accord, cette substitution peut d'ailleurs être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et instances de représentation du personnel.

[152] Ce nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence doivent être fixés par convention ou accord collectif étendu, ou à défaut par décret en Conseil d'État.

dispositions spécifiques aux travailleurs de nuit sont prévues avec le nouveau cadre législatif de 2001. Une « surveillance médicale particulière » est imposée tous les 6 mois pour les travailleurs de nuit. De plus, les travailleurs de nuit sont légalement protégés contre la rupture de leur contrat de travail et ont droit à un reclassement sur un poste de jour s'ils sont déclarés temporairement ou définitivement inaptes à occuper un poste de nuit[153]. Ils bénéficient également d'une priorité d'emploi s'ils veulent occuper un poste de jour et vice versa[154]. Enfin, lorsque « le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'enfants ou la prise en charge d'une personne dépendante », le refus du travail la nuit ne peut constituer une faute, ni un motif de licenciement et le travailleur peut alors demander son affectation sur un poste de jour[155].

3) Des lois qui facilitent toujours plus la négociation du travail de nuit… et leurs effets

Par la suite, le législateur facilite les « passes de recours » à ces dérogations (Lascoumes et Le Bourhis, 1996, p.63). Ce nouveau cadre juridique est en effet complété par plusieurs lois dans les deux décennies suivantes. Toutes vont dans le sens d'une facilitation de la négociation du travail de nuit et du travail le week-end dans l'industrie.

D'abord, la loi du 4 mai 2004 étend les possibilités de dérogation aux limitations de la durée hebdomadaire et quotidienne des travailleurs de nuit par simple accord d'entreprise et d'établissement, et plus seulement par accord de branche étendu[156]. De même, elle permet aux employeurs de constituer des équipes de suppléance à partir du moment où un accord d'entreprise ou d'établissement est signé et lève ainsi l'obligation d'un accord de branche étendu au préalable[157].

153 Article 17.X de la loi n°2001-397, aujourd'hui, article L.3122-14 du Code du travail.

154 Article 17.VII de la loi n°2001-397, aujourd'hui, article L.3122-13 du Code du travail.

155 Article 17.VIII de la loi n°2001-397, aujourd'hui, article L.3122-12 du Code du travail

156 Loi n°2004-291 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

157 Par ailleurs, cette loi intègre dans la partie législative la disposition règlementaire du décret du 10 juin 1983, à savoir l'autorisation par l'inspecteur du travail de créer des équipes de suppléance, même en l'absence d'accord, après consultation des délégués syndicaux et avis des représentants du personnel.

Ensuite, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 adapte la règlementation du travail de nuit à la nouvelle architecture préconisée par J.-D. Combrexelle[158] avec les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives. En ce sens, cette loi privilégie la négociation collective pour définir la période de nuit, faisant de la précédente définition du travail de nuit, issue de la loi de 2001, une simple disposition supplétive à défaut de convention ou d'accord collectif. La primauté de la négociation d'entreprise s'applique également pour le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit tout comme pour le nombre maximal d'heures de travail par jour et par semaine des salariés concernés. De plus, ce nouveau texte législatif assouplit la protection médicale apportée au travailleur de nuit puisque la visite médicale obligatoire tous les 6 mois est remplacée par un « suivi individuel régulier de son état de santé », avec désormais une périodicité indéterminée qui est variable selon les « particularités du poste occupé et les caractéristiques du travailleur »[159].

Enfin, l'ordonnance du 22 septembre 2017 ajoute une présomption de légalité aux accords négociés et conclus sur le travail de nuit. Cette modification fait suite aux nombreux recours devant les juges de référés, en particulier dans le commerce, qui contestait la légalité des accords signés dans les entreprises : il est désormais demandé aux requérants, les organisations syndicales en général, d'apporter la preuve du trouble manifestement illicite de ces accords. Quant à l'ordonnance du 20 décembre 2017, elle complète l'architecture législative en accordant à la négociation d'entreprise un rôle premier par rapport à la négociation de branche pour les équipes de suppléance et le travail en cycle continu.

Ainsi, sans même compter les dérogations spécifiques à d'autres secteurs que l'industrie[160], les lois facilitant la négociation du travail la nuit et le dimanche sont nombreuses. Or, les différentes évolutions de la législation ne sont pas déconnectées des pratiques effectives.

En effet, la multiplication des « passes du droit » dans l'industrie pour faciliter le travail de nuit et du dimanche se traduit par un recours effectif croissant à ces horaires dans ce secteur. L'augmentation des horaires atypiques est souvent imputée au développement des services qui

---

158 J.-D. Combrexelle, « La négociation collective, le travail et l'emploi », *Rapport au Premier ministre*, France Stratégie, septembre 2015.

159 Articles L.3122-11 et L.4624-1 du Code du travail.

160 De nombreuses lois spécifiques concernent le commerce de détail que je présenterai dans les chapitres suivants. Dans d'autres secteurs, comme les médias, le cinéma, le spectacle vivant et les discothèques, la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 propose une définition plus restreinte de la période de nuit : celle-ci est seulement de 7 heures minimum entre minuit et 7 h du matin[160].

induit une plus grande disponibilité temporelle des salariés pour satisfaire la demande des clients. Pourtant, si on regarde uniquement l'industrie, on remarque que les salariés sont de plus en plus fréquemment concernés par ces horaires depuis les années 1980 (tableau 7).

Tableau 7 – Évolution du travail de nuit et du dimanche parmi les salariés de l'industrie

Pour l'enquête de 1984	Pour les enquêtes 1991 et 1998	Pour les enquêtes 2005, 2013 et 2016	Travail la nuit (minuit-5 h) dans l'industrie					
			1984	1991	1998	2005	2013	2016
Toujours	Habituellement	Habituellement	2,7	5,2	7,1	12,2	12,5	13,7
Parfois	Certains seulement	Occasionnellement	12,3	10,6	11,6	8,5	9,8	8,9
Jamais	Jamais	Jamais	85	84,2	81,3	79,3	77,7	77,4
			Travail le dimanche dans l'industrie					
			1984	1991	1998	2005	2013	2016
Toujours	Habituellement	Habituellement	1,8	3,8	4,5	7,4	9	9,3
Parfois	Certains seulement	Occasionnellement	10,5	11,2	11,5	10,8	13	12,2
Jamais	Jamais	Jamais	87,7	85	84	81,8	78	78,4

Source : enquête Conditions de travail (Dares), 1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016.
Champ : salariés de l'industrie en France métropolitaine.
Lecture : en 1984, 85 % des salariés employés dans l'industrie ne travaillent jamais la nuit de minuit à 5 h du matin.

Pour la période de 1984 à 2016, la part des salariés concernés par le travail de nuit dans l'industrie a augmenté de 50 %, passant de 15 % à 22,6 %. En particulier, le travail de nuit habituel a été multiplié par plus de 2,6 entre 1991 et 2016. De même, la part des salariés qui travaillent le dimanche dans l'industrie augmente d'environ 75 % entre 1984 et 2016, passant de 12,3 % à 21,6 % et, à nouveau, le travail habituel ce jour-là est la pratique qui croît le plus. Ainsi, même si l'emploi industriel a diminué ces dernières décennies, il est remarquable que ceux qui travaillent encore dans ce secteur soient de plus en plus concernés par le travail de nuit et du dimanche.

Conclusion du premier chapitre

Dans ce chapitre, j'ai analysé comment le développement du capitalisme industriel a fait des horaires de travail un élément central de la relation salariale. Dans ce cadre, l'ordre patronal s'est cristallisé à travers la mesure du temps et l'imposition des horaires de travail. Toutefois, ces

derniers définissent également les marges de liberté des salariés. Cette double dimension des horaires explique pourquoi les travailleurs ont eu des rapports variés au travail dominical et nocturne, cherchant parfois à s'en protéger pour préserver leur temps de repos, revendiquant d'autres fois de travailler durant ces plages horaires pour bénéficier de majorations salariales. Aussi ancienne que le salariat lui-même, cette tension sera au cœur des enjeux des conflits récents autour de ces horaires, comme nous le verrons dans la suite de la thèse.

Des premières lois sociales jusqu'à aujourd'hui, la législation a considéré le travail de nuit et du dimanche comme des *horaires dérogatoires*. En ce sens, le recours à ces horaires ne peut être saisi par les seules catégories binaires d'autorisation ou d'interdiction et doit suivre certaines règles spécifiques. Plus précisément, la limitation du travail de nuit et l'interdiction du travail du dimanche ont toujours connu de nombreuses exceptions. La logique dérogatoire est ancienne et finalement constitutive des règles de droit à ce sujet. Cependant, elle participe également à la mise en cause de ces normes légales, notamment quand elle prend une dimension croissante au tournant des années 1980. Au même titre que le Code du travail légalise l'exploitation mais donne aussi les moyens de lutter contre elle, c'est-à-dire qu'il est « lui-même sa propre négation[161] », la technique dérogatoire rend applicable et acceptable la règle et en même temps, fournit des outils aux employeurs pour contrer cette norme. En ce sens, la dérogation est également elle-même sa propre négation[162].

L'appréhension de la législation sur le repos hebdomadaire le dimanche et quotidien la nuit à travers cette notion d'horaires dérogatoires, permet de mettre à distance la vision hégémonique d'un Code du travail avant tout protecteur des droits des salariés. Nous avons ainsi pu voir comment ces normes légales ont à chaque fois été conçues et régulièrement amendées pour prendre en compte les enjeux de concurrence entre les entreprises et répondre aux besoins renouvelés des employeurs. Ces horaires dérogatoires illustrent donc bien l'ambivalence intrinsèque de la législation du travail depuis ses origines. Cette ambivalence du Code du travail s'observe par le tiraillement permanent entre la règle et l'exception. D'un côté, les multiples dérogations et exceptions ont historiquement été la condition pour l'acceptation patronale de ces normes. De l'autre, c'est à partir de cette même logique dérogatoire que la règle générale a également été régulièrement mise en cause, en particulier ces dernières décennies.

---

161 Propos de Gérard Lyon-Caen cités en introduction de chapitre.

162 Sa nature dialectique explique ainsi pourquoi sa généralisation aboutit à « une victoire à la Pyrrhus » car, au moment où elle s'étend, la dérogation tend du même coup à disparaître (Machu et Pélisse, 2019a, p.566).

En effet, la croissance des dérogations est remarquable à partir des années 1980 dans un contexte de baisse du temps de travail. La diminution de la durée du travail ne s'accompagne donc pas d'un moindre recours au travail de nuit et du dimanche. Au contraire, elle rend d'autant plus nécessaire, du point de vue patronal, de dissocier la durée individuelle de travail des horaires auxquels il est possible d'employer des salariés afin de maximiser la durée d'utilisation des équipements. Ce mouvement est particulièrement net dans l'industrie.

Toutefois, c'est dans un autre secteur – le commerce – que la croissance du travail dominical prend un tour particulièrement polémique, suscitant de nombreux litiges et une inflation législative. Le chapitre suivant tente justement d'éclairer les évolutions spécifiques des normes légales relatives au repos hebdomadaire le dimanche dans ce secteur.

Deuxième chapitre. Les « retours de bâton » des mobilisations juridiques à l'origine d'une foisonnante multiplication des dérogations dans le commerce

Ce chapitre porte sur l'extension des dérogations relatives au repos hebdomadaire du dimanche dans le commerce depuis les années 1990. L'évolution de la règlementation en la matière résulte principalement de la légalisation des pratiques précédemment jugées illégales. Ce type de dynamique a été observé dans d'autres domaines. Par exemple, Dominique Roux-Rossi a mis en évidence comment le législateur a transformé des avenants considérés initialement par la Cour de cassation comme non-conformes à la législation[163], en « un droit à dérogation négociée » (Roux-Rossi, 2019).

Toutefois, la multiplication des dérogations facilitant le travail dominical dans le commerce est spécifique pour au moins deux raisons. D'abord, elle découle d'une intense mobilisation du droit et notamment des tribunaux, de la part des organisations syndicales mais aussi patronales. À partir de ce moment-là, les organisations syndicales de salariés ou du petit patronat du commerce initient en effet des recours en justice pour contrer les nombreuses ouvertures dominicales de certaines grandes enseignes commerciales. Or, dans l'arène judiciaire, elles obtiennent très régulièrement satisfaction et les tribunaux ordonnent aux entreprises visées de fermer leurs portes le dimanche sous peine d'astreinte[164]. En retour, ces dernières usent de tous les moyens à leur disposition pour maintenir ces pratiques très profitables pour elles. Face à ces décisions judiciaires, les enseignes se mobilisent aussi sur un terrain politique pour bénéficier de nouvelles dérogations et parviennent, à plusieurs reprises, à obtenir gain de cause. Ce sont bien ces deux mobilisations concurrentes – syndicale d'un côté et patronale de l'autre – qui sont à l'origine de l'évolution notable de la législation sur le travail dominical dans le commerce depuis le début des années 1990.

[163] Il s'agit des avenants temporaires aux contrats à temps partiels, rédigés afin d'augmenter – pour une période déterminée – la durée du temps de travail. Les entreprises recourent à ce dispositif principalement pour remplacer des salariés momentanément absents. Avec la loi du 14 juin 2013, ces avenants ont désormais une base légale à partir du moment où les branches négocient un accord collectif sur le sujet.

[164] L'astreinte est une mesure de nature judiciaire qui permet d'exercer une pression financière sur un débiteur afin qu'il procède à l'exécution de la décision de justice exécutoire prononcée à son encontre. Autrement dit, il s'agit d'une somme d'argent que le créditeur (en l'occurrence, l'organisation syndicale) peut percevoir du débiteur (l'employeur) si celui-ci ne respecte pas une ordonnance judiciaire (ici, l'interdiction de faire travailler des salariés le dimanche).

De plus, ce mouvement se répète plusieurs fois. En effet, l'action des enseignes connaît des succès remarquables puisqu'à cinq reprises, entre 1993 et 2015, le pouvoir législatif ou exécutif accordera de nouvelles dérogations au repos hebdomadaire le dimanche, à des enseignes qui avaient été auparavant condamnées pour des ouvertures dominicales jugées illégales. La deuxième spécificité de cette dynamique est donc bien son caractère récurrent et cumulatif.

Pour comprendre les mobilisations juridiques concurrentes à l'origine de ces modifications réglementaires, je souhaite mobiliser la notion de « retour de bâton » élaborée par des sociologues du droit américains.

La thèse du retour de bâton des décisions judiciaires

Aux États-Unis, la question du recours au droit comme outil de transformation sociale est l'un des sujets les plus controversés de la littérature académique depuis plusieurs décennies (Barkan, 1980 ; Evan, 1965). En effet, les chercheurs en sociologie du droit ont intensément – et régulièrement – débattu de la possibilité de réforme sociale par les décisions judiciaires (*change through litigation*) et plus largement des effets variables des mobilisations juridiques. L'histoire politique états-unienne, en particulier depuis les années 1950, est marquée par des mouvements sociaux réclamant de nouveaux « droits » (notamment les droits civils des Noirs américains, le droit à l'avortement pour les femmes). Or, ces conflits ont été scandés par des décisions de la Cour suprême des États-Unis qui ont été très largement discutées. Dès 1974, Stuart Scheingold évoque le « mythe des droits » (Scheingold, 1974) pour décrire la croyance répandue selon laquelle l'énonciation de droits serait suffisante pour assurer leur effectivité. Ce « mythe » a ainsi alimenté de nombreuses stratégies juridiques de la part de militants investis dans des mobilisations sociales. Inspiré des *critical legal studies* qui voient dans le droit un outil au service des puissants afin de légitimer l'ordre social, plusieurs travaux en sciences sociales ont montré le faible impact des décisions judiciaires pour l'avancée de nouveaux droits. Dans son ouvrage retentissant de 1991 intitulé *The Hollow Hope* (que l'on peut traduire comme le « faux espoir »), Gerald Rosenberg indique ainsi que les arrêts de la Cour suprême les plus connus de l'histoire états-unienne n'ont pas produit les effets escomptés qui leur sont en général attribués car ils n'ont pas été appliqués par les États (Rosenberg, 1991). Pire, selon l'auteur, la démarche judiciaire des militants – comme ceux de la NAACP[165] en défense des Noirs américains – aurait été coûteuse en ressources militantes et

[165] *National Association for the Advancement of Colored People.*

monétaires et aurait détourné le mouvement des droits civiques, des stratégies alternatives de lutte plus efficaces.

Dans cette perspective, plusieurs auteurs défendent même la thèse du « retour de bâton » (*backlash*) de certaines décisions judiciaires. C'est le cas par exemple, Michael Klarman à propos du fameux arrêt *Brown versus Board of Education of Topeka* de 1954 contre la ségrégation scolaire. Selon lui, cette décision n'a non seulement pas eu d'application effective dans les États concernés, mais surtout, a provoqué en retour une mobilisation massive des Blancs du Sud qui ont cherché à défendre la suprématie blanche, en mettant en premier plan la race avant la classe. Dans cette lutte, ces militants parviennent à entraîner tous ceux qui voulaient défendre le droit des États contre la contrainte fédérale (Klarman, 1994). Selon cette thèse, l'arrêt Brown a radicalisé les politiciens élus du Sud, de plus en plus enclins à l'intransigeance raciale et à l'usage de la violence à l'encontre des manifestants noirs, comme en témoignent les manifestations – férocement réprimées – de Birmingham en 1963 et de Selma en 1965. Or, les scènes de violence de la part de la police à l'encontre de militants non violents furent largement relayées dans les médias nationaux. Elles incitèrent alors les Blancs du Nord à ne plus être indifférents au mouvement des droits civiques et à le soutenir de plus en plus, au point que le gouvernement fédéral, jusque-là très timoré en la matière, proposa finalement une nouvelle législation à partir de 1964 (*ibid*). Dans un premier temps, cette argumentation ne convainc pas G. Rosenberg (Rosenberg, 1994), mais celui-ci reprend, dans la seconde édition de *The Hollow Hope*, la thèse du *retour de bâton* pour plusieurs des litiges étudiés (Rosenberg, 2008) tandis que M. Klarman l'étend également à d'autres mobilisations juridiques, comme celle en faveur de l'avortement (Klarman, 2005) ou du mariage d'individus de même sexe (Klarman, 2013). Sur ce dernier point, ce chercheur attribue même la victoire de George W. Bush à l'élection présidentielle des États-Unis de 2004, à l'offensive réactionnaire dans l'Ohio consécutive à l'affaire Goodridge[166] (*ibid*).

La thèse du *retour de bâton* de certaines victoires judiciaires a été l'objet de critiques à deux niveaux au moins.

---

[166] Le 18 novembre 2003, la Cour suprême du Massachusetts (*Goodridge versus Department of Public Health*) ordonne aux maires de cet État de délivrer des licences de mariage aux couples homosexuels. Cette décision suscite peu d'opposition dans le Massachusetts où la majorité de la population est favorable au mariage des personnes de même sexe. Cependant, elle provoque une forte mobilisation des différents groupes opposés à ce type d'unions dans l'Ohio. Dans cet État clé pour l'élection présidentielle de 2004, les Républicains placent sur le bulletin de vote un amendement constitutionnel afin de définir le mariage comme l'union entre un homme et une femme, et réussissent à mobiliser fortement l'électorat conservateur pour ce scrutin.

D'abord, plusieurs sociologues ont mis en cause le caractère effectivement contre-productif de la stratégie judiciaire pour l'obtention de nouveaux droits, à partir de l'examen de cas particuliers. Ainsi, même dans le cas de la lutte LGBT qui a suscité une importante offensive réactionnaire, certains chercheurs soulignent que la mobilisation juridique des défenseurs des droits des lesbiennes et des gays a été profitable à plusieurs reprises, soit directement en permettant des réformes politiques dans certains États (décriminalisation de la sodomie consentie, lois contre les discriminations, mariage homosexuel…), soit de manière plus indirecte en augmentant les attentes des personnes concernées (Keck, 2009) ou par la « mise à l'agenda » de cette question (Eskridge, 2002). De plus, Thomas Keck contredit les analyses de G. Rosenberg et M. Klarman qui accusent les militants libéraux d'avoir « succombé à l'attrait du litige[167] » (Rosenberg, 2008, p.419, traduction libre), au détriment de stratégies moins « glamour[168] » (*ibid*, p.430) telles que l'organisation et la mobilisation politiques pour défendre leur cause. En effet, il montre que les organisations de défense des droits des personnes LGBT ne sont en général pas à l'initiative des litiges quand ils ont lieu dans un contexte très défavorable. Il s'agit plutôt d'individus ou de couples homosexuels qui ont cherché à défendre leurs droits devant les tribunaux et qui ont demandé le soutien de ces organisations. Ces dernières devaient donc décider si elles laissaient ces plaignants seuls ou si elles choisissaient de les aider en mettant leurs ressources à leur disposition (Keck, 2009). De même, Michael McCann étudie une mobilisation juridique en faveur de l'équité salariale entre les hommes et les femmes dans les entreprises à partir de la fin des années 1970. Dans ce conflit, les recours devant les tribunaux sont loin d'impliquer systématiquement – ni même majoritairement – des effets négatifs sur la satisfaction des revendications militantes (McCann, 1994).

Un autre niveau d'objection à la thèse du *retour de bâton* porte non pas sur l'interprétation des effets des stratégies judiciaires dans tel ou tel mouvement mais sur la méthode et la perspective de recherche employées par les auteurs qui la défendent. M. McCann est le principal chercheur qui porte cette critique dès la publication du livre de G. Rosenberg (McCann, 1992). Selon lui, G. Rosenberg s'intéresse uniquement aux décisions judiciaires dans une analyse centrée sur les tribunaux dont il cherche à mesurer l'impact (unidirectionnel) direct – par la coercition – ou indirect – par la persuasion morale (*ibid*). À l'opposé de cette démarche qualifiée de descendante (*top-down*), M. McCann défend une analyse ascendante (*bottom-up*) qui implique de prendre en compte les usages du droit hors des tribunaux par des acteurs non judiciaires afin de voir comment le droit affecte aussi les revendications et les stratégies militantes. Au cours des années 1990, cette

167 « *Succombing to the "lure of litigation"* ».

168 « Glamourous ».

discussion entre M. McCann et G. Rosenberg se poursuit : le premier cherchant à repousser le modèle explicatif et positiviste du second au profit d'une compréhension « constitutive » du droit[169] (McCann, 1996 ; Rosenberg, 1992, 1996).

Derrière ce débat, la capacité des sciences sociales à généraliser et à trancher les effets des décisions judiciaires pour l'obtention de nouveaux droits est également en jeu. En effet, les partisans de la thèse du retour du bâton sont extrêmement sceptiques sur le rôle des stratégies judiciaires qu'ils jugent, au mieux, inopérantes, au pire, contreproductives. À l'opposé, M. McCann insiste de son côté sur le caractère toujours contingent et contextualisé de tels ou tels effets des décisions judiciaires. Il invite à se méfier du scepticisme *a priori* des chercheurs sur les mobilisations juridiques et insiste sur les effets indirects et « radiants » (*radiating effects*) de ces dernières sur les consciences des droits (*right consciousness*) des personnes qui se mobilisent pour faire valoir leurs droits et les faire appliquer (McCann, 1994).

Pour l'importation de cette notion au-delà du contexte états-unien

La sociologie du droit française s'est largement inspirée des travaux des chercheurs états-uniens, notamment ceux qui portent sur les « consciences du droit » (Pélisse, 2003, 2005, 2018) ou le « *cause laywering* » (Israël, 2001, 2005). À la croisée de la sociologie des mouvements sociaux et de la sociologie du droit, la perspective défendue par Michael McCann d'un nouveau champ de recherche autour de la *legal mobilization theory* (McCann, 2006) a également nourri les recherches en France qui s'intéressent à l'usage du droit comme une « arme » dans les mouvements sociaux (Agrikoliansky, 2010 ; Israël, 2009). Cependant, à notre connaissance, aucune étude hexagonale ne reprend ni ne discute la thèse de potentiels retours de bâton des décisions judiciaires dans les mobilisations sociales.

Le décalage entre un débat foisonnant outre-Atlantique autour de ce sujet et cette absence en France s'explique en grande partie par des histoires politiques et sociales différentes. Comme ailleurs, la justice américaine est une institution qui participe au contrôle des exploités et des opprimés et ainsi au maintien de l'ordre social (Sarat et Grossman, 1975). Pour reprendre

---

[169] Cette démarche interroge la manière dont les individus se saisissent au quotidien de la grammaire de la loi. Dans cette perspective, le droit ne se cantonne pas aux tribunaux. Surtout, les normes et les institutions juridiques contraignent mais en même temps, permettent l'action sociale. En ce sens, elles sont bien « constitutives » de la vie sociale.

l'expression de M. Galanter, ce sont toujours les puissants (« *the haves* ») qui gagnent les procès contre les dominés (« *the have-nots* »), notamment du fait de leur plus grande connaissance de l'arène judiciaire (Galanter, 1974). Cependant, le système judiciaire états-unien a quelques spécificités qui en font un terrain privilégié des mobilisations juridiques. En effet, contrairement au droit européen continental, cette justice de *common law* accorde une place prépondérante à la jurisprudence pour l'application des lois et le contrôle *a posteriori* de leur constitutionnalité. Les tribunaux constituent donc une source importante de légalité, ouvrant la voie au *change through litigation* à côté du pouvoir exécutif (*change through administration*) ou législatif (*change through legislation*). De plus, le système judiciaire états-unien est un espace dans lequel des individus peuvent exprimer collectivement leurs requêtes (*class action*). Enfin, les jurés états-uniens ont le droit de décider de ne pas condamner les inculpés même quand il existe des preuves de leur culpabilité (*jury nullification*), s'ils considèrent que les lois en question sont injustes. Ce dispositif facilite ainsi des stratégies de désobéissance civile (Barkan, 1983).

Au cours de l'histoire de ce pays, de nombreux mouvements sociaux se sont justement saisis de l'arène judiciaire pour réclamer de nouveaux droits et ont obtenu des décisions retentissantes de la Cour suprême. Certes, le recours au tribunal comme stratégie d'action collective a été variable au cours du temps, avec par exemple un moment particulièrement privilégié dans les années 1950-1970 puis un rétrécissement durant les deux décennies suivantes (McCann et Dudas, 2006). Cependant, dans ce contexte institutionnel et politique relativement ouvert, les potentialités et les limites des mobilisations juridiques en vue d'un changement social, sont l'objet de débats récurrents tant dans le milieu académique que dans les sphères militantes. La thèse du retour du bâton s'inscrit bien dans cette discussion plus générale et exprime le point de vue des plus sceptiques vis-à-vis des mobilisations du droit comme outil de transformation sociale.

Par ailleurs, ce décalage entre les débats états-unien et français s'explique aussi par une sélection affinitaire de la littérature académique sur le sujet. En effet, Michael McCann, est l'auteur états-unien le plus lu et le plus commenté en France dans l'étude des mobilisations du droit comme forme d'action collective contestataire. Or, les travaux de ce chercheur ne portent pas sur ces potentiels retours de bâton des décisions judiciaires. Toutefois, il reconnaît lui-même leur existence et surtout le grand intérêt de leur étude :

> « [L]es mobilisations juridiques ont généré tout un éventail d'effets à court terme sur les relations sociales, et il faut s'attendre à des conséquences variées également à plus long terme, que ce soit des transformations sociales profondes ou au contraire des retours de bâton. L'attention portée au retour de bâton et au repli sur soi après des mobilisations du droit,

> constitue l'un des domaines les plus importants et les plus intéressants des futures enquêtes pour les chercheurs en sciences sociales qui travaillent sur le droit[170] » (McCann, 2006, p.35, traduction libre).

Sans réduire l'analyse des mobilisations du droit à celle des décisions judiciaires, je souhaite poursuivre la suggestion de M. McCann afin de prendre en compte l'existence de potentiels retours de bâton.

L'analyse d'un mouvement dynamique de transformation règlementaire à partir des mobilisations patronale et syndicale

Je fais l'hypothèse que la notion de *retour de bâton* est très utile pour comprendre les mobilisations sociales concurrentes qui s'alimentent l'une l'autre, notamment du fait des décisions judiciaires. En effet, quand une organisation ou un groupe d'individus recourent au droit et à la justice pour faire entendre leurs revendications, la menace – réelle ou potentielle – des litiges peut inciter la partie adverse à se mobiliser pour contre-attaquer, que ce soit sur le terrain judiciaire, médiatique, dans des arènes politiques ou l'espace public. J'entends ainsi montrer comment les dynamiques des mobilisations concurrentes peuvent être avantageusement analysées à travers la notion de retours de bâton consécutifs à l'action juridique.

Je présenterai successivement quatre cas au cours desquels la mobilisation du droit des organisations syndicales de salariés ou des représentants du petit commerce contre le travail dominical, encourage en retour les grandes enseignes à riposter et aboutit finalement à une extension des possibilités légales de travailler le dimanche. Le *retour de bâton* correspond donc ici à une transformation des règles de droit que les syndicalistes (ou les petits commerçants) cherchaient au contraire à préserver en réclamant leur application effective.

Le cinquième moment où la mobilisation concurrente des syndicats et des enseignes conduit à nouveau à transformer la règlementation correspond au conflit mené par le Clic-P d'un côté et les grands magasins parisiens de l'autre, durant les années 2010. Cette lutte débouche notamment sur l'élaboration de la loi du 6 août 2015 (dite loi Macron) qui accroît sensiblement les dérogations au repos dominical et nocturne dans le secteur. Particulièrement intense, ce conflit

---

[170] "[L]*egal mobilization efforts have generated the full gambit of short-term impacts on social relations, and variability in the longer-term implications—from transformative legacies to backlash—are only to be expected. Attention to the backlashes and retrenchment following rights-based movement struggles defines one of the most important and interesting areas of future inquiry for socio-legal scholars*."

structure et bouleverse l'ensemble des relations professionnelles dans une grande partie des enseignes parisiennes. Dans cette perspective, j'ai fait le choix d'analyser cet affrontement à part, dans la deuxième partie de la thèse (chapitres 4 et 5).

Alors que la contestation patronale de la législation sur les horaires de travail dans le commerce est ancienne, ce n'est qu'au début des années 1990 qu'elle parvient à une nouvelle extension des dérogations en matière de repos hebdomadaire du dimanche. Loin de mettre un coup d'arrêt à la mobilisation patronale, cette première concession du législateur aux grandes enseignes crée une nouvelle matrice des dérogations que d'autres grandes entreprises commerciales vont prolonger par la suite (I). Dans la décennie suivante, deux types de dérogations – sectorielles et géographiques – seront au cœur de l'affrontement entre les petits employeurs du commerce et les syndicats de salariés d'un côté et le grand patronat de l'autre. Les conflits sur le sujet s'intensifient et le rythme de ces nouvelles exceptions légales s'accélère (II). Comme l'illustre pleinement le conflit dans le bricolage entre 2012 et 2014, deux facteurs sont déterminants dans la dynamique de croissance des dérogations et expliquent pourquoi non seulement le mouvement se répète mais qu'il donne toujours satisfaction aux grandes enseignes. Il s'agit d'une part de la concurrence commerciale entre les enseignes et d'autre part de la capacité de ces dernières à mobiliser d'autres acteurs qu'elles-mêmes, en particulier certaines fractions de salariés qui prennent alors à revers les syndicats (III).

I - La constitution d'une nouvelle matrice des dérogations

La mobilisation patronale en faveur des ouvertures dominicales dans le commerce reprend de la vigueur à partir de 1990, à un moment où la recherche d'une plus grande durée d'utilisation des équipements est présente dans de nombreux secteurs (cf. chapitre 1). Contrairement à la première vague de contestation du repos dominical par les grandes enseignes à partir de la fin des années 1960, ce mouvement entraîne cette fois d'importantes modifications dans la règlementation. Cependant, les éléments de continuité entre les deux moments de mobilisation patronale sont nombreux, en particulier les arguments mis en avant en faveur des ouvertures dominicales des magasins et les méthodes d'action. En effet, comme précédemment, plusieurs enseignes assument des ouvertures illégales afin de contester publiquement la loi et de pousser le législateur à l'action.

En plus des enseignes de l'ameublement toujours investies dans ce combat, de nouvelles entreprises se mobilisent et adoptent une stratégie d'ouverture quasi systématique de leurs établissements le dimanche, tout en réclamant une modification législative. Dans ce contexte, l'entreprise Virgin est la première à faire céder le législateur au début des années 1990 après une intense bataille judiciaire, politique et médiatique (A). De plus, ces nouvelles possibilités dérogatoires encouragent les autres enseignes à obtenir également satisfaction. Durant la décennie suivante, la contestation de la règlementation du repos hebdomadaire dans le commerce est de plus en plus vive, dans les tribunaux comme au parlement (B).

A) L'offensive réussie de *Virgin Megastore*

Pour s'imposer sur le marché français, l'enseigne britannique de biens culturels Virgin Megastore communique largement autour de ses horaires d'ouverture très étendus, quitte à enfreindre la loi et les ordonnances de justice (1). Or, dans le bras de fer qui oppose pendant plusieurs années cette enseigne aux organisations syndicales, le législateur finit par donner satisfaction à la première, en lui permettant d'ouvrir tous les dimanches dans de nouvelles zones dérogatoires. Loin d'être anodine, cette première concession transforme la règlementation relative au repos hebdomadaire le dimanche en véritable terrain de jeu pour les grandes entreprises du secteur (2).

1) L'extension des horaires d'ouverture : la stratégie médiatique d'un « *challenger* »

L'entreprise de biens culturels Virgin lance le 1er novembre 1988 sur l'avenue des Champs-Élysées son premier « *megastore* », une grande-surface de 3 000 mètres carrés qui devient « le plus grand espace de vente de disques, cassettes et produits vidéo existant sur le territoire français »[171]. L'enseigne cherche à s'imposer sur un marché où elle est en situation de « *challenger*[172] » face à son principal concurrent, la Fnac qui détient plus de 45 % du marché[173] et occupe ainsi une position

171 *Le Monde*, « Ouverture sur les Champs-Élysées du "Megastore" Virgin », 1er novembre 1988.

172 Anglicisme directement inspiré du domaine sportif et largement utilisé en marketing pour qualifier une entreprise (ou une personne) qui en affronte une plus connue ou plus importante.

173 *Ibid.*

largement dominante. Pour ce faire, la stratégie commerciale du groupe repose non seulement sur le gigantisme commercial de ses *« megastores »* (Paris, Bordeaux, Marseille) mais également sur des amplitudes horaires très larges : le soir jusqu'à minuit et sept jours sur sept. Pour justifier cette pratique, le PDG de Virgin France, Patrick Zelnik, met en avant la spécificité des biens culturels : selon lui, le « magasin-spectacle » est une « cathédrale de la musique »[174] et ne doit pas être considéré comme un simple lieu de vente, mais également un lieu de conférences, de rencontres, de spectacles vivants et plus généralement de convivialité.

Des syndicats de salariés ne tardent pas à lancer des procédures judiciaires contre les établissements de Marseille, Bordeaux et Paris pour dénoncer le travail dominical systématique[175]. Dès 1990, ces initiatives donnent raison, à plusieurs reprises, aux organisations syndicales : il s'agit à chaque fois de procédures de référé qui obligent les établissements à fermer le dimanche sous peine d'astreinte. Une véritable polémique publique s'amorce avec un affrontement répété sur le terrain de la justice, mais également une interpélation politique constante en faveur d'une modification législative. C'est d'ailleurs seulement après que le ministre du Commerce et de l'Artisanat, François Doubin, ait annoncé une nouvelle loi sur le sujet, précédée d'une consultation des professionnels concernés, que le dirigeant de Virgin s'engage à respecter les obligations de fermeture à la fin de l'année 1990[176].

Dès la fin des années 1980, la réflexion autour d'une éventuelle modification de la loi concernant les règles de repos et d'ouverture le dimanche dans le commerce est donc particulièrement vive. En 1988, Jean-Pierre Soisson, ministre du Travail et F. Doubin, commandite un rapport sur le sujet à Yves Chaigneau, président du Conseil économique et social[177]. Celui-ci préconise d'ailleurs de nouvelles exceptions au nom de l'illisibilité et de l'arbitraire des régimes de dérogations en vigueur. L'avant-projet de loi proposé par F. Doubin dans la foulée de la polémique avec Virgin, s'inspire justement de ce rapport, et propose non seulement de supprimer les arrêtés préfectoraux de fermeture, mais également d'étendre les dérogations municipales (si celles-ci sont négociées avec les partenaires sociaux).

---

174 Propos de l'enseigne repris dans *Le Monde*, « La bataille du disque », 20 mai 1989.

175 CFDT et CGT pour Marseille et Paris, également avec FO pour Bordeaux.

176 *Le Monde*, « Virgin Megastore : plus jamais le dimanche », 29 décembre 1990.

177 Voir le texte de ce rapport « Repos dominical des salariés et égalité de concurrence dans le commerce et la distribution » dans le dossier « À la recherche du temps choisi : à propos du travail le dimanche » publié en avril 1991 par l'Institut du commerce et de la consommation.

Ce projet n'aboutit finalement pas, ce qui justifie, pour la direction de Virgin de maintenir une attitude offensive. Les fêtes de fin d'année en 1991 lui en donnent l'occasion et malgré la condamnation du magasin des Champs-Élysées le 27 décembre, celui-ci maintient son ouverture le dimanche suivant, lui permettant de s'offrir une « mégapub » :

> « Le battage médiatique autour de sa dernière infraction à la législation sur l'ouverture des magasins le dimanche lui aura permis de se faire un formidable coup de pub pour pas cher […]. Interviews du président de Virgin France […], reportages, radio-trottoirs, plébiscite des clients : confortablement installé dans son fauteuil, en train de préparer son déjeuner dominical ou de souper en famille, le Français moyen (qui, lui, aura eu la chance de ne pas travailler) aura pu suivre heure par heure les derniers développements de ce mauvais feuilleton.
>
> En revanche, silence radio du côté du gouvernement : la scène était laissée libre au patron de Virgin qui, de contrevenant, se transformait en accusateur, mettant à l'index le ministre délégué à l'artisanat, au commerce et à la consommation auquel il reprochait de ne pas avoir réformé cette année - comme promis - la législation, datant du début du siècle, sur l'ouverture des magasins le dimanche[178] ».

Cette affaire est caractéristique de l'attitude d'une certaine frange d'entreprises – certes minoritaires – mais déterminées et très visibles, qui ne respectent ouvertement plus la loi et ne s'effraient pas des injonctions judiciaires.

Cherchant à limiter la pression exercée par les grandes enseignes, le gouvernement publie un décret sur la question le 6 août 1992[179]. Ce texte entend proposer un arbitrage mesuré, en assouplissant en partie la loi tout en renforçant son application. D'un côté, de nouveaux types d'établissements obtiennent une dérogation de droit qui permet d'organiser le repos hebdomadaire des salariés par roulement au nom de l'article L221-9 du Code du travail[180]. La liste des nouveaux établissements dont l'activité principale donne droit à cette dérogation est longue mais peut être regroupée en trois catégories principales :

- Des activités qui nécessitent d'être réalisées le dimanche pour leur bon déroulement telles que les services de garde et la continuité de soins dans les établissements médicaux et dans l'aide à domicile, les travaux d'installation et de démontage des marchés dans les domaines publics, les services de péage dans les ouvrages routiers à péages, les services d'internat

[178] *Le Monde*, « Mégapub… », 31 décembre 1991.

[179] Décret n°92-769 du 6 août 1992 relatif au repos dominical et modifiant le Code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État).

[180] Cet article renvoie à une liste complémentaire établie par décret (article R221-4 du Code du travail), et le décret du 6 août 1992 complète alors la liste par un nouvel article R221-4-1.

dans les établissements d'enseignement, les services de dépannage d'urgence dans les ascenseurs et matériels aérauliques, thermiques et frigorifiques et enfin, les services de surveillance et gardiennage ;

- Des activités commerciales liées au tourisme et aux loisirs comme les commerces et services dans les aéroports, l'assistance aux voyageurs des assurances de tourisme, les services et commerces des centres culturels, sportifs, récréatifs et parcs d'attractions, les locations saisonnières de meublés, casinos, établissements de jeux, bureaux de vente des agences immobilières sur les lieux de construction ou d'exposition, organisations de manifestations, foires et salons, réservations et vente d'excursions ou spectacles dans le tourisme ;
- Des activités de maintenance qui incluent les « travaux de révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage nécessitant pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisées de façon urgente » ainsi que les « travaux de dépannage d'appareils et d'installation domestique à usage quotidien[181] ».

Si la première catégorie correspond à des besoins assez incontournables du fait des activités et secteurs concernés, les deux suivants sont plus sujets à discussion (Favennec-Héry et Grassi, 1993). La seconde catégorie renvoie en partie au développement du tourisme et des loisirs, mais en même temps, elle concerne surtout des activités strictement commerciales, qui, jusque-là pouvaient être réalisées d'autres jours de la semaine que le dimanche, sans empêcher les pratiques touristiques ce jour-là. Enfin, la dernière catégorie ouvre la voie à une potentielle remise en cause importante du repos hebdomadaire le dimanche dans les secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'entretien du fait de l'absence de précisions quant à la définition de la maintenance ou de l'urgence[182], en particulier du fait que ces dérogations de droit n'impliquent aucun contrôle a priori de l'inspection du travail.

D'un autre côté, le décret du 6 août 1992 renforce les moyens d'action et de répression face à la multiplication des illégalismes. Malgré les nombreux procès-verbaux dressés par l'inspection du travail, peu aboutissent et même quand il y a des procès, les peines encourues ne dissuadent pas les grandes enseignes d'ouvrir (Massé, 1980 ; Pélisse, 2004). Deux mesures sont donc prises. La première consiste à supprimer une interprétation très laxiste de la législation qui faisait qu'à partir du moment où une première condamnation n'était pas prononcée, les sanctions n'étaient pas cumulées ; ainsi un employeur pouvait faire travailler un salarié 52 dimanches et être condamné à

---

[181] Article 1er du décret n°92-769, J.O. du 7 août 1992, p. 10721.

[182] D'autant plus que le Code du travail prévoyait déjà de suspendre le repos dominical en cas « de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations et au bâtiment de l'établissement » d'après l'article L221-12 (aujourd'hui C. trav. L3132-4).

une seule amende. Le décret indique désormais : « Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de personnes illégalement employées » afin de permettre des sanctions pour chaque dimanche travaillé. La seconde mesure autorise l'inspection du travail à saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour faire cesser tout emploi illicite de personnel le dimanche. Cette procédure civile, réservée jusque-là aux organisations syndicales, avait déjà montré son efficacité pour enjoindre aux enseignes de fermer, notamment du fait de sa rapidité et de la menace de la liquidation de l'astreinte en cas de non-respect de la décision judiciaire. Désormais, les inspecteurs peuvent recourir à cette procédure, ce qui rend possible, notamment, de contester des ouvertures illégales dans les établissements où les syndicats ne sont pas présents.

Ainsi, avec ce décret, le gouvernement signifie sa double préoccupation. Il s'agit pour lui d'étendre les possibilités d'ouvertures dominicales – ici avec des dérogations permanentes de droit qui laissent des marges de manœuvre très larges aux entreprises concernées – tout en tâchant de réaffirmer l'effectivité de la loi, grâce à de nouveaux moyens d'action civile et de répression pénale.

Cependant, ce second volet est rapidement invalidé. En effet, le 21 octobre 1994, le Conseil d'État révoque le droit des inspecteurs du travail à saisir le juge des référés, estimant notamment que « l'administration dispose normalement de pouvoirs lui permettant d'obtenir que la loi soit respectée »[183]. Les inspecteurs doivent donc à nouveau se limiter à relever les infractions par procès-verbal. Ce n'est toutefois pas le cas des syndicats d'employeurs puisque l'Assemblée plénière de la Cour de cassation tranche le 7 mai 1993 une dispute qui opposait depuis plusieurs années des cours d'appel et la chambre sociale de Cassation quant au droit de ces syndicats à exiger en référé la cessation des infractions au repos hebdomadaire le dimanche[184]. Au nom du fait que l'emploi de salariés le dimanche dans un établissement permettant son ouverture fausse les règles de concurrence de l'ensemble des commerces similaires, les syndicats d'employeurs sont désormais fondés à mener cette procédure.

De plus, cette évolution règlementaire est très tôt considérée comme insuffisante par rapport aux exigences des enseignes les plus mobilisées. Les revendications de ces dernières sont alors parfois satisfaites par le biais de mesures dérogatoires locales ou départementales.

---

183 Décision du Conseil d'État du 21 octobre 1994 (Sté Tapis Saint Maclou). Cf. Circulaire DRT n°94.17 du 15 décembre 1994 sur le contrôle du respect de l'article L221-5 du Code du travail.

184 Cour de cassation, Assemblée plénière, n°91-12.611, n°91.12.704.

C'est par exemple le cas du magasin Virgin des Champs-Élysées qui obtient le 7 juillet 1992 une autorisation préfectorale du fait de sa localisation dans un quartier touristique. Mais l'annulation de cette décision par un nouvel arrêté un an plus tard, le 8 juillet 1993, provoque un tollé médiatique d'ampleur nationale. En effet, la direction refuse alors de se plier à cette décision et maintient le magasin ouvert les dimanches suivants. Le 3 août, le tribunal de Paris ordonne la fermeture du magasin sous astreinte de 4 millions de francs par jour d'infraction, somme qui sera toutefois ramenée à 1 million de francs par la cour d'appel trois jours plus tard.

Malgré ces injonctions judiciaires, le magasin garde ses portes ouvertes le dimanche 8 août et la direction utilise même cette journée comme une vitrine politique en faveur de l'ouverture dominicale. Aux nombreux clients qui viennent ce jour-là dans le magasin, elle leur propose non seulement de signer une pétition de soutien mais également d'acheter des tee-shirts floqués du slogan « Je vote oui à l'ouverture de Virgin le dimanche », et portés par les salariés présents[185]. Il s'agit ainsi d'une mobilisation patronale qui arrive à impliquer non seulement des consommateurs mais également des salariés – volontaires et mieux payés ce jour-là – pour dénoncer la législation. Dans la foulée de cette opération, le ministre du Travail, Michel Giraud, rappelle formellement à l'ordre le PDG de Virgin mais surtout, il annonce que de nouvelles dispositions légales seront prises dans le cadre de la loi quinquennale qui doit être débattue en octobre 1993. Cette annonce sera suivie d'effet.

Ainsi, l'enseigne britannique enfreint ouvertement la loi et se sert du contentieux sur les ouvertures dominicales illégales pour populariser ses « *megastores* » et ses larges horaires d'ouverture. Elle parvient alors à faire céder le gouvernement qui choisit d'étendre substantiellement les dérogations sur le repos hebdomadaire dans le commerce.

2) De nouvelles règles du jeu

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 « relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle » propose d'étendre les dérogations au repos hebdomadaire le dimanche,

[185] *Le Monde*, « Ouverture du magasin des Champs-Élysées le 8 août 1993 malgré l'interdiction qui le frappe », 10 août 1993.

principalement par deux mesures[186] : la création de nouvelles dérogations dans le commerce de détail d'une part et la facilitation du travail en cycle continu dans l'industrie d'autre part.

J'ai déjà explicité cette seconde mesure dans le chapitre précédent, mais il est remarquable que les débats parlementaires se soient très peu focalisés sur ce dispositif, se centrant principalement sur les ouvertures dominicales dans le commerce. Les promoteurs d'un assouplissement législatif au repos dominical et nocturne, invoquent en effet les consommateurs qui auraient intérêt, aux côtés des employeurs, à l'extension des horaires d'ouverture des magasins. Les tenants d'une position libérale en la matière[187] avancent l'idée qu'il s'agit surtout d'un « débat de société » (Savatier, 1994), plutôt qu'un conflit entre des travailleurs et leurs patrons. Ce cadrage politique leur offre l'opportunité de mettre en avant les nouvelles nécessités de la « société de loisirs », qui doivent conjuguer la diminution individuelle du temps de travail avec l'augmentation des plages horaires travaillées. De ce fait, la promotion de la question de la consommation spécifique au secteur du commerce masque – ou du moins, relègue au second plan – l'un des enjeux essentiels de ces évolutions législatives : étendre les horaires de travail afin de maximiser la durée d'utilisation des équipements et permettre d'accroître la compétitivité des entreprises bénéficiaires de ces dérogations.

Les nouvelles dispositions dérogatoires spécifiques au commerce qui sont inscrites dans la loi quinquennale de 1993 sont de deux types. D'abord, une nouvelle dérogation est instaurée pour les établissements de vente de détail de biens et de services situés dans certaines zones géographiques, considérées comme « touristiques » ou « d'animation culturelle permanente[188] ». Cette disposition est soumise à l'autorisation du préfet qui permet aux établissements de donner à leur personnel le repos hebdomadaire par roulement tous les dimanches considérés comme nécessaires. La décision du préfet doit être justifiée par la localisation de l'établissement requérant et la participation de celui-ci à l'activité touristique ou culturelle de la zone en question. Par cette mesure, le gouvernement satisfait les exigences de Virgin car l'enseigne arrivera à justifier à chaque fois que ses « *megastores* » se trouvent dans des zones touristiques et participent de cette activité.

---

186 De moindre importance, une nouvelle dérogation de droit au repos hebdomadaire le dimanche est également accordée pour « les espaces de présentation et d'exposition permanente dont l'activité est exclusive de toute vente au public, réservés aux producteurs, revendeurs ou prestataires de services » (article 44.IV de la loi du 20 décembre 1993).

187 Voir J.O, Débats parlementaires, Assemblée nationale, 2e séance du samedi 2 octobre 1993, notamment les propos du député RPR Jacques Masdeu-Arus qui souhaite étendre significativement le travail dominical dans le commerce, p.3711 et suivantes.

188 Article 44.I de la loi n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative à l'emploi et à la formation professionnelle

Cependant, ce type de dérogation pose le problème de ses frontières. Quelles catégories d'établissements mettent à « disposition du public des biens et services destinés à faciliter son accueil ou ses activités de détente ou de loisirs d'ordre sportif, récréatif ou culturel[189] » ? S'agit-il de tous les magasins dans lesquels les touristes ou badauds du dimanche sont susceptibles de se rendre ? De plus, ces nouvelles zones « touristiques » créent des disparités territoriales entre les établissements situés dans la zone d'une part et ceux qui sont à ses marges d'autre part. Alors même qu'un des motifs de contestation de la loi en vigueur était la diversité des situations d'un département à l'autre du fait des arrêtés préfectoraux et de leur application variable, cette dérogation ajoute ainsi une nouvelle source d'inégalités de traitement fondées sur des critères géographiques.

Ensuite, la deuxième mesure concerne le nombre de dimanches où le maire peut supprimer le repos hebdomadaire des salariés des commerces de détail de sa commune. Jusque-là limité à trois par an, ce nombre passe à cinq avec la loi quinquennale de 1993[190]. Cette modification peut paraître négligeable mais son champ d'application est particulièrement large : elle concerne tous les commerces non alimentaires. Elle devient alors le dispositif par lequel certaines ouvertures dominicales, notamment durant le mois de décembre, lors des week-ends avant les fêtes de fin d'année, se banalisent. Comme la précédente, cette nouvelle dérogation n'affecte pas seulement les enseignes qui réclamaient le droit d'ouvrir depuis longtemps, mais également toutes celles qui subissent leur concurrence et doivent s'adapter à leurs nouvelles pratiques dominicales. Voici comment le journal de la région lyonnaise, *Le Progrès*, résume la dynamique quelques années après la promulgation de la loi :

> « En décembre, dimanche ne rime plus avec repos mais avec cadeaux. Ce sont les grandes surfaces qui ont donné ce pli des courses du dimanche. Les petits commerçants sont plus ou moins tentés de suivre selon leur secteur d'activité. Les magasins de jouets perdraient à l'évidence beaucoup à rester fermés, aussi seront-ils nombreux à ouvrir leurs portes […][191]. »

Si les grandes surfaces ont été les premières à ouvrir le dimanche durant le mois de décembre, elles entraînent ensuite tout un secteur commercial – celui des jouets –, y compris les petits magasins.

---

189 *Ibid.*

190 Article 44.V de la loi du 20 décembre 1993.

191 *Le Progrès*, « Ouvert le dimanche », 5 décembre 1999.

L'augmentation du nombre de « dimanches du maire » a ainsi banalisé la pratique consistant à faire ses courses de Noël le dimanche.

Ainsi, la bataille menée par Virgin se conclut par la satisfaction de ses revendications à partir d'une nouvelle dérogation territoriale au repos hebdomadaire le dimanche. Cependant, ces nouvelles dispositions législatives ne constituent pas seulement l'aboutissement d'une bataille politique menée durant près de cinq ans par une enseigne commerciale de biens culturels. Elles correspondent en réalité surtout à la première étape d'un mouvement d'extension des dérogations qui vont se multiplier dans le secteur du commerce. D'ailleurs, les trois voies initiées avec le décret de 6 août 1992 et la loi quinquennale du 20 décembre 1993 sont par la suite régulièrement mobilisées pour étendre le champ des dérogations dans ce secteur.

Il s'agit d'abord de permettre de nouvelles dérogations en accordant des dérogations de plein droit à des secteurs d'activité spécifiques selon la nature des biens mis à la vente. Or, comme dans un jeu de *dominos*, une fois qu'un secteur obtient une dérogation de droit, d'autres qui vendent des biens suffisamment proches du premier pour être soumis à sa concurrence réclament alors les mêmes droits.

De plus, l'extension des dérogations a également procédé par la création de nouvelles zones géographiques – dont les « zones touristiques » ne sont en fait que la première mouture – au sein desquelles tout ou partie des enseignes commerciales peuvent garantir le repos hebdomadaire de leurs salariés un autre jour que le dimanche. Avec ce dispositif, les enseignes situées à proximité, mais hors de la zone dérogatoire, se trouvent alors lésées par rapport à leurs concurrentes au sein de la zone. Elles exigent à leur tour de pouvoir faire travailler leurs salariés le dimanche et d'être concernées par les nouvelles pièces du *puzzle* de la dérogation.

Enfin, au fur et à mesure que les ouvertures dominicales sont rendues possibles, les dérogations municipales au travail dominical fonctionnent comme des *jokers* qui offrent de larges possibilités dans des moments déterminées, comme les fêtes de fin d'année. Ces recours dits exceptionnels permettent l'ouverture de tous les commerces d'un secteur d'activité sur une commune.

Du fait de leur activité militante, certaines grandes enseignes transforment la législation sur le repos dominical en véritable terrain de jeu. La métaphore du *jeu* est ici particulièrement pertinente pour au moins deux raisons. D'une part, elle permet de souligner la multiplicité des règles en cours

selon le jeu – en l'occurrence, les logiques dérogatoires – auquel les acteurs se réfèrent. D'autre part, elle présente les différentes organisations et personnes qui interviennent dans ces conflits comme des *joueuses* qui développent des stratégies évolutives en fonction de l'attitude de leurs adversaires ou de leurs alliés. En particulier, les grandes enseignes cherchent soit à avancer directement leur pion (en ouvrant effectivement leurs magasins le dimanche), soit à imposer de nouvelles règles du jeu (en obtenant de nouvelles dérogations).

Loin de mettre un terme aux polémiques autour du travail dominical dans le commerce, cette nouvelle matrice dérogatoire favorise la contestation de la règlementation durant les années 2000.

B) Des tribunaux au parlement : la contestation croissante des règles légales dans les années 2000

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 ne répond pas aux exigences de toutes les enseignes commerciales quant aux ouvertures dominicales, tant s'en faut. Certaines entreprises, en particulier dans les secteurs de l'ameublement ou le bricolage, continuent leurs ouvertures sept jours sur sept, avec ou sans autorisation. Pour légitimer ces pratiques, elles signent avec les représentants du personnel des accords d'entreprise afin de garantir des contreparties aux salariés travaillant le dimanche. Ikea et Leroy-Merlin, deux des entreprises les plus médiatisées sur le sujet, mettent ainsi en avant le volontariat des salariés employés le dimanche et les majorations de salaire respectivement à 115 % et 100 %[192]. Toutefois, à la fin des années 1990, le débat autour des « 35 heures » relègue en arrière-plan – pour quelque temps seulement – la question des ouvertures dominicales. Cependant la polémique se ravive et jouit d'un écho médiatique important à chaque fois qu'un recours juridique aboutit à l'injonction de fermeture d'une enseigne (1). Durant la décennie 2000, la poursuite du contentieux incite une partie du personnel politique à mettre à l'agenda institutionnel (Cobb et Elder, 1972) une nouvelle modification législative afin d'étendre à nouveau les dérogations au repos hebdomadaire du dimanche dans le commerce (2).

[192] *Le Monde*, « Ouverts le dimanche, avec ou sans dérogation », 28 mars 1996.

1) La poursuite des contentieux

Les procédures judiciaires sont particulièrement intenses dans les régions où les zones commerciales sont nombreuses et où l'ouverture dominicale est devenue un des déterminants essentiels de la compétitivité des enseignes. Cette concurrence par les horaires est spécialement forte en Île-de-France et il arrive que la jurisprudence la prenne en compte comme un motif légitime pour déroger au repos dominical. Ainsi, le Conseil d'État donne raison le 17 janvier 1997 à la société Ekima International qui réclame l'ouverture le dimanche de son magasin But dans la commune d'Aulnay-sous-Bois[193]. Par cet arrêt, la haute juridiction soutient la légitimité du magasin en question à bénéficier d'une dérogation préfectorale au repos dominical au motif de ne pas compromettre son fonctionnement normal, et ce, malgré l'existence d'un arrêté préfectoral obligeant la fermeture le dimanche des entreprises du secteur. Elle fonde sa décision sur les circonstances particulières du dossier, notamment les dérogations qui autorisent pour trois ans plusieurs concurrents de But (Conforama, Darty, Cuir Center) à ouvrir leurs portes le dimanche dans des communes proches et l'importance du chiffre d'affaires réalisées ce jour-là. D'ailleurs, cette analyse sera renouvelée quelques années plus tard quand le Conseil d'État confirme pour la société Paris Look installée dans le 9e arrondissement de Paris son droit d'obtenir une dérogation préfectorale au repos hebdomadaire le dimanche pour ne pas compromettre son « fonctionnement normal » du fait que son principal concurrent se trouve dans une zone touristique où il peut ouvrir tous les dimanches[194].

Cependant, c'est également au nom du respect des règles de concurrence que certains magasins sont sommés de fermer le dimanche. D'ailleurs, la polémique est d'autant plus forte dans les médias quand les procédures juridiques aboutissent, non pas à des autorisations d'ouverture, mais à des injonctions de fermeture le dimanche car, dans ces situations, les directions des enseignes incriminées contestent vivement les décisions judiciaires. Deux cas illustrent particulièrement cette situation.

D'abord, le 5 mai 1997, le tribunal de commerce de Nîmes ordonne la fermeture le dimanche du magasin Ikea de Vitrolles dans les Bouches-du-Rhône. Cette procédure en appel fait

---

193 Conseil d'État, 17 janvier 1997, n°168027.

194 Conseil d'État, 28 juillet 2004, n°254388.

suite à un référé initié par un franchisé de l'enseigne Fly qui dénonce une « concurrence déloyale ». Suite à cette décision qui met en jeu une astreinte de 500 000 francs par dimanche ouvert, la direction annonce officiellement un « plan social », affirmant qu'il est la conséquence directe de la décision de fermeture le dimanche, sans toutefois préciser le nombre d'emplois concernés. Ouvert depuis 1985, ce magasin fait typiquement partie de ceux qui employaient régulièrement des salariés le dimanche sans autorisation. Déjà, en 1994, le magasin avait dû fermer ses portes pendant quatre mois, à la suite d'un recours de l'inspection du travail, et l'enseigne avait mis en avant cette situation pour justifier un plan social de quinze salariés[195]. Ce magasin Ikea est au cœur du centre commercial de Vitrolles qui est fermé le dimanche, mais il se situe à quelques kilomètres de la zone commerciale de Plan-de-Campagne qui, elle, a ses magasins ouverts tous les dimanches depuis les années 1960. Aux yeux de la direction d'Ikea, cette proximité justifie la nécessité d'ouvrir. Or, depuis la fin des années 1990, les dérogations obtenues pour Plan-de-Campagne deviennent justement l'objet d'une vive contestation.

De manière similaire, à la demande de l'inspection du travail, le tribunal de grande instance d'Évry ordonne le 5 décembre 2000 au magasin Leroy-Merlin de la zone commerciale de Sainte-Geneviève-des-Bois dans l'Essonne, d'arrêter d'ouvrir ses portes le dimanche, sous peine d'une astreinte de 800 000 francs par jour. Là encore, ce n'est pas la première fois que le magasin est condamné puisqu'il l'avait déjà été en 1988[196]. Cette action a été possible car, depuis la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les inspecteurs ont de nouveau le pouvoir de saisir le juge des référés pour faire cesser l'emploi illicite de main-d'œuvre le dimanche[197].

La direction réagit sans tarder : elle estime qu'environ 41 emplois seraient supprimés (sur 251 au total) et que les salaires diminueraient entre 20 et 40 % selon les cas[198]. Surtout, encouragés par leur hiérarchie, des salariés de l'enseigne se mobilisent en faveur de l'ouverture dominicale de leur magasin et constituent un « comité de défense » pour faire entendre leurs voix. Ils soulignent les motifs qui les poussent à travailler le dimanche : poursuivre des études tout en gagnant sa vie, réaliser les travaux de sa maison ou rembourser un crédit grâce au complément de salaire permis par le travail dominical… La parole et la mobilisation des salariés constituent ainsi l'argument

[195] *La Tribune*, « Plan social chez Ikea pour cause de fermeture dominicale », 23 mai 1997.

[196] *Le Monde*, « Deux magasins condamnés ouvriraient le dimanche », 3 octobre 1988.

[197] Article 10 de la loi du 19 janvier 2000 qui crée l'article L221-16-1 du Code du travail. Notons ici que le texte autorise les inspecteurs du travail à recourir devant le tribunal de grande instance mais ne leur permet pas de se pourvoir contre un arrêté préfectoral pour excès de pouvoir par exemple.

[198] *Le Parisien*, « Leroy Merlin veut ouvrir le dimanche », 21 décembre 2000.

principal pour contester la décision de justice. Une manifestation d'un millier de personnes est organisée le 21 décembre à Évry pour dénoncer l'interdiction d'ouvrir le septième jour de la semaine. Elle réunit notamment des salariés de Leroy-Merlin de toute la région francilienne mais aussi des employés d'autres enseignes de la zone commerciale[199]. Car l'action des inspecteurs du travail est bien une action concertée qui touche l'ensemble des magasins qui ouvrent illégalement sur la commune. En plus des règles et contreparties classiques (volontariat, majorations salariales, repos compensateur), l'intéressement des salariés qui est calculé sur la base du chiffre d'affaires de l'année précédente, dimanche compris, est mobilisé comme un argument supplémentaire en faveur de l'ouverture. La direction et une partie des salariés au moins, affirment donc ici conjointement que l'intérêt commercial et financier de l'entreprise est pleinement convergent avec celui de ses employés. En complément à cette mobilisation, 4000 clients témoignent de leur soutien à la direction en signant une pétition. Rapidement, cette dernière obtient satisfaction, puisque le préfet accorde une dérogation temporaire à Leroy-Merlin, et à plusieurs autres enseignes dès le mois de janvier 2001[200].

Ces deux exemples méritent d'être soulignés car ils sont largement annonciateurs des très vifs conflits politiques et sociaux autour du travail dominical dans le commerce qui marqueront la décennie suivante. En particulier, ils mettent en lumière deux des arguments principaux qui seront mobilisés par les enseignes : leur localisation géographique et leur secteur d'activité qui justifient, selon elles, des dérogations permanentes. La poursuite du contentieux sur le sujet et les injonctions de fermeture des enseignes incitent une partie du personnel politique à remettre en cause de plus en plus frontalement la législation.

2) La mise à l'agenda politique d'une modification législative

Durant la décennie 2000, les prises de position publiques en faveur d'une nouvelle loi permettant d'étendre les dérogations au repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce se multiplient. Le contexte politique, marqué par le retour de la droite au pouvoir après les élections de 2002, encourage certains parlementaires à défendre cette perspective afin de répondre – au moins partiellement – aux enseignes qui réclament le droit d'ouvrir le dimanche en employant des

---

199 *Le Parisien*, « Grosse mobilisation pour le travail du dimanche », 22 décembre 2000.

200 *Le Parisien*, « Ruée sur les magasins ouverts le dimanche », 15 janvier 2001.

salariés. Plusieurs membres de la majorité gouvernementale estiment alors qu'une loi peut représenter une solution pour mettre un terme à des litiges extrêmement longs. Entre 2003 et 2009, j'ai recensé pas moins de onze propositions de loi élaborées pour faciliter le travail dominical dans le commerce de détail[201]. À lui seul, le député Richard Mallié initie cinq propositions de loi afin de rendre légales les ouvertures dominicales des centres commerciaux tels que celui de Plan-de-Campagne. Le contentieux autour de cette zone commerciale, située dans la circonscription de cet élu de droite, marque l'actualité durant toute la décennie (cf. infra). Cependant, cette bataille-là n'épuise pas toute la polémique et plusieurs propositions de loi réclament des assouplissements légaux bien au-delà des seuls centres commerciaux ou zones spéciales. Puisque les initiatives sont nombreuses, je les présente de manière synthétique dans le tableau 8.

Tableau 8 – Les propositions de loi en faveur d'une extension des dérogations au travail dominical dans le commerce (2003-2009)

Date	**Initiateur**	**Mesures proposées**
30 janvier 2003[202]	Patrick Balkany (député UMP des Hauts-de-Seine)	Permettre à l'ensemble des commerces de détail d'employer des salariés tous les dimanches
13 mai 2004[203]	Richard Mallié (député UMP des Bouches-du-Rhône)	Idem (si accord collectif)
11 mai 2005[204]	Léonce Deprez (député UMP du Pas-de-Calais)	Rendre automatique la dérogation au repos hebdomadaire le dimanche dans les zones touristiques
21 juin 2005[205]	Daniel Fidelin (député UMP de Seine-Maritime)	Autoriser le travail le dimanche et les jours fériés des apprentis de moins de dix-huit ans par voie dérogatoire

201 À noter que je ne comptabilise pas les propositions qui, à l'inverse, entendent encadrer et limiter le recours au travail le dimanche dans le commerce. Ainsi contrairement à Daniel Perron qui recense cinq propositions de loi sur le sujet entre 2002 et 2007, j'ai exclu la *proposition de loi relative au repos hebdomadaire et à la défense du commerce de proximité* (n°1388), initiée par un groupe de députés communistes et de droite, et enregistrée le 4 février 2004 (Perron, 2010). Cependant, j'ai identifié au total sept propositions de loi rédigées afin d'étendre le champ des dérogations pour ces mêmes dates (2002-2007).

202 *Proposition de loi relative à l'ouverture dominicale des commerces de détail*, enregistrée le 30 janvier 2003, n°585.

203 *Proposition de loi visant à assouplir la règle du repos dominical par la voie conventionnelle*, enregistrée le 13 mai 2004, n°1604.

204 *Proposition de loi pour le développement d'une économie touristique plurisaisonnière à partir du territoire français*, enregistrée le 11 mai 2005, n°2313.

205 *Proposition de loi visant à autoriser, par dérogation, le travail des mineurs le dimanche et les jours fériés*, enregistrée le 21 juin 2005, n°2385.

Date	Initiateur	Mesures proposées
6 juillet 2006[206]	Pierre Lellouche (député UMP de Paris)	Autoriser le travail le dimanche des salariés dans toutes les entreprises en relation directe avec le public
6 juillet 2006[207]	Roger Karoutchi (sénateur UMP des Hauts-de-Seine)	Autoriser le travail le dimanche des salariés dans les commerces de moins de 1 000 mères carrés (ou 300 pour les commerces alimentaires) si accord collectif et arrêté du maire ; permettre le travail ce jour-là jusqu'à dix dimanches pour les commerces entre 1 000 (ou 300 pour l'alimentaire) et 5 000 mères carrés.
2 août 2007[208]	Richard Mallié (député UMP des Bouches-du-Rhône)	Autoriser le travail dominical des salariés dans certaines zones d'au moins 200 000 habitants (si accord collectif)
27 octobre 2007[209]	Claude Bodin (député UMP du Val-d'Oise)	Permettre à l'ensemble des commerces de détail d'employer des salariés tous les dimanches (si accord collectif)
24 avril 2008[210]	Richard Mallié (député UMP des Bouches-du-Rhône)	Faciliter le travail dominical de l'ensemble des établissements dans les zones touristiques ; créer de nouvelles zones « d'attractivité commerciale exceptionnelle » ; permettre des exceptions aux arrêtés préfectoraux de fermeture ; autoriser les commerces alimentaires à ouvrir jusqu'à 13 h le dimanche
12 novembre 2008[211]	Richard Mallié (député UMP des Bouches-du-Rhône)	Idem mais restriction des nouvelles zones « d'attractivité commerciale exceptionnelle » aux aires urbaines de plus d'un million d'habitants
19 mai 2009[212]	Richard Mallié (député UMP des Bouches-du-Rhône)	Idem mais les nouvelles zones ne seraient valables que là où le travail dominical était déjà pratiqué avant la loi et suppression des nouvelles exceptions pour les arrêtés préfectoraux de fermeture

206 *Proposition de loi visant à modifier l'article L.221-5 du Code du travail afin de permettre l'ouverture des commerces le dimanche*, enregistrée le 6 juillet 2006, n°3262.

207 *Proposition de loi tendant à autoriser le repos hebdomadaire par roulement pour les établissements de commerce de détail*, enregistrée (au Sénat) le 6 juillet 2006, n°458.

208 *Proposition de loi tendant à garantir aux salariés concernés par le travail du dimanche, une majoration salariale et un repos compensateur, dans le cadre d'accords entre partenaires sociaux sur des périmètres déterminés*, enregistrée le 2 août 2007, n°129.

209 *Proposition de loi tendant à permettre l'ouverture des commerces le dimanche*, enregistrée le 27 octobre 2007, n°326.

210 *Proposition de loi visant à rénover les dérogations au repos dominical*, enregistrée le 24 avril 2008, n°837.

211 *Proposition de loi visant à définir les dérogations au repos dominical dans les grandes agglomérations, les zones touristiques et les commerces alimentaires*, enregistrée le 12 novembre 2008, n°1254.

212 *Proposition de loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires*, enregistrée le 19 mai 2009, n°1685.

Les députés dont les circonscriptions électorales sont les plus soumises à l'intense concurrence dans le commerce et en particulier aux ouvertures illégales[213], sont ceux qui ont porté les initiatives parlementaires les plus offensives contre le repos dominical. Il s'agit en effet, des Bouches-du-Rhône où se trouve la zone commerciale Plan-de-Campagne et de la région parisienne (Hauts-de-Seine, Val-d'Oise, Paris).

Au moins quatre de ces propositions de loi défendent une extension du travail dominical à tous les commerces de détail ou établissements en relation directe avec le public, cherchant ainsi à procéder comme dans l'industrie dans les années 1980 : étendre largement les horaires de travail sous réserve de la signature d'un accord collectif entre les représentants d'employeurs et de salariés. Ce type de proposition d'extension radicale des possibilités de travailler le dimanche dans le commerce[214] rencontre l'opposition, non seulement de la plupart des organisations de salariés, mais également des organisations patronales des petites enseignes, très actives pour contrer l'extension des ouvertures dominicales des grandes enseignes. Ainsi, si ce sont à chaque fois des députés UMP qui sont à l'origine des propositions de loi, ces dernières sont loin de faire l'unanimité dans leur propre famille politique, du fait de l'hostilité cumulée non seulement du milieu catholique mais également d'une partie du patronat.

Les initiatives en faveur de nouvelles mesures d'assouplissement des règles de repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce ne viennent pas uniquement des parlementaires, mais également, des ministres. Quelques mois après la première proposition de loi de P. Balkany, le ministre délégué aux libertés locales, Patrick Devedjian, annonce en mai 2003, par voie de presse[215], son intention d'augmenter le nombre de dimanches pour lesquels les maires peuvent autoriser les ouvertures dominicales, proposant de passer de cinq à huit dimanches. Un an plus tard, le ministre de l'Économie et des Finances, Nicolas Sarkozy, se prononce à son tour en faveur d'un doublement

[213] Ces ouvertures illégales font d'ailleurs partie des arguments avancés parfois dans l'exposé des motifs justifiant les propositions de loi. C'est ainsi que dans celle du 3 janvier 2003, il est rappelé que : « [C]ertains magasins (ameublement, bricolage) ouvrent le dimanche en toute illégalité au risque d'avoir à payer une amende qui sera en tout état de cause compensée par une augmentation de leur chiffre d'affaires ».

[214] Les formules de certaines propositions de loi sont très explicites, dénonçant la règle du repos hebdomadaire le dimanche comme une manière de traiter les salariés « comme des incapables majeurs » dont « le fondement idéologique […] est une vision "lutte de classe" où l'employeur a pour seul objectif d'exploiter les salariés » (proposition de loi du 6 juillet 2006, n°3262).

[215] Interview dans le *Journal du dimanche*, 18 mai 2003, mise en ligne sur le site *Vie publique*, URL : https://www.vie-publique.fr/discours/256710-interview-de-m-patrick-devedjian-ministre-delegue-aux-libertes-locales, consulté le 19 octobre 2017.

des « dimanches du maire » et d'une redéfinition des zones touristiques[216]. Cette prise de position de Bercy qui invite dans la foulée l'ensemble des acteurs concernés sur le sujet à une table ronde, suscite une levée de boucliers des organisations syndicales et des fédérations de petits commerçants[217] mais également de plusieurs membres de la majorité[218], au premier rang desquels le ministre chiraquien délégué au Commerce, Christian Jacob[219]. Finalement, un projet de circulaire est à l'étude mais n'aboutit pas à de substantielles modifications. Cependant, à peine cet épisode se referme que Patrick Devedjian, devenu ministre de l'Industrie, défend à nouveau publiquement en février 2005 l'idée d'autoriser les magasins de prêt-à-porter à ouvrir le dimanche afin de soutenir « ce qui reste de l'industrie française du textile et de l'habillement » contre la concurrence chinoise[220]. Il soutient ainsi qu'une première mesure pourrait être d'augmenter à huit – au lieu de cinq – le nombre de dimanches ouvrables grâce aux autorisations des maires. Là encore, le ministre Christian Jacob et surtout la fédération nationale de l'habillement dénoncent publiquement cette proposition. En 2006, la question est une nouvelle fois soulevée après l'interdiction d'ouvrir le dimanche à Usine Center et dans le magasin Vuitton des Champs-Élysées. Dans ce contexte, le gouvernement réclame un rapport au Conseil Économique et Social tandis que certains ministres, ici le ministre du Commerce, Renaud Dutreil, prend officiellement position en faveur d'un « assouplissement des ouvertures des commerces le dimanche[221] » afin d'uniformiser les règles dans les zones touristiques et de garantir une dérogation pour le secteur de l'équipement de la maison[222].

Les promoteurs d'une plus grande légalisation des ouvertures dominicales ne manquent donc pas d'imagination dans les mesures proposées qui sont pour le moins prolifiques. Les diverses initiatives des parlementaires et des ministres conduisent ainsi à une mise à l'agenda parlementaire

---

216 Conférence de presse du 4 mai 2004. Cf. *AFP Infos Économiques*, « France/Commerce : Sarkozy s'attaque à l'ouverture des dimanches et aux prix », 4 mai 2004.

217 Comme l'année précédente, cinq organisations syndicales (FO, CFDT, CGT, CGC, CFTC) et douze des principales fédérations du commerce de détail (vêtement, chaussure, maroquinerie, jouets, droguerie, bijoux, etc.) tiennent notamment une conférence de presse commune pour dénoncer ce projet, après les déclarations de P. Devedjian. Cf. *AFP Infos Françaises*, « Ouverture des commerces le dimanche : le front de résistance prend de l'ampleur », 8 mai 2004.

218 *AFP Infos Économiques*, « Un député UMP contre une plus grande ouverture des commerces le dimanche », 5 mai 2004.

219 *AFP Infos Économiques*, « Christian Jacob "très réservé" sur l'ouverture des magasins le dimanche », 5 mai 2004.

220 Interview dans *La Tribune*, « L'État pourrait autoriser l'ouverture le dimanche des magasins de prêt-à-porter », 11 février 2005.

221 Interview parue dans *Les Échos*, « Il faudrait une grande loi sur le commerce après la présidentielle », 21 décembre 2006.

222 *Le Figaro*, « Renaud Dutreil : "Internet pousse à l'ouverture des magasins le dimanche" » 12 janvier 2007.

et gouvernemental de cette question à partir du début des années 2000. Cependant, elles ne se traduisent pas par une modification rapide et profonde de la législation en la matière, comme nous avons pu le voir dans l'industrie, notamment du fait des oppositions protéiformes qu'elles suscitent. Néanmoins, entre 2005 et 2015, plusieurs lois et décrets créent de nouvelles dérogations partielles qui accroissent à chaque fois les possibilités des enseignes d'employer des salariés le dimanche.

Durant les années 2000, les enseignes profitent du contexte politique qui leur est favorable pour mettre en avant leurs revendications. En 2005, par exemple, deux lois successives modifient sérieusement les règles du repos hebdomadaire pour les apprentis. Jusque-là, ces derniers étaient soumis à une stricte interdiction du travail le dimanche et les jours de fêtes légales[223]. D'une part, la loi du 18 janvier 2005 restreint cette interdiction aux seuls apprentis « âgés de moins de dix-huit ans »[224]. Quelques mois plus tard, la loi du 2 août 2005 assouplit à nouveau cette règle en autorisant le travail des apprentis de moins de dix-huit ans dans « les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient[225] ». Cette levée de l'interdiction du travail dominical pour les apprentis mineurs concerne surtout le commerce, notamment alimentaire, et l'hôtellerie-restauration[226]. Cependant, le mouvement d'extension des dérogations sur le repos dominical dans le commerce se déploie surtout selon des logiques sectorielle et géographique.

II - L'effet domino et l'effet puzzle

À partir de 2005, les conflits relatifs au travail dominical dans le commerce s'intensifient et le rythme des nouvelles dérogations accordées aux enseignes s'accélère. L'extension de ces exceptions légales découle de deux dynamiques distinctes. La première correspond à un *effet domino* (ou sectoriel), par lequel les enseignes d'un secteur particulier revendiquent et obtiennent, au nom de l'égalité devant la concurrence, le droit d'ouvrir le dimanche puisque les entreprises de secteurs proches le font déjà (A). La seconde dynamique renvoie à un *effet-puzzle* (ou géographique) ; dans

---

223 Une seule exception était autorisée : si une convention ou un usage conduisait l'apprenti à devoir ranger l'atelier le dimanche (ou jours de fête) jusqu'à 10 h du matin maximum.

224 Article 23 de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

225 Articles 83 et 84 de la loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

226 Le décret n°2006-43 du 13 janvier 2006 fixe ainsi la liste des secteurs concernés : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, les magasins de fleurs naturelles, les jardineries et graineteries, la vente de produits alimentaires au détail.

ce cas, les enseignes réclament le droit de bénéficier d'une dérogation dans certaines localités car d'autres magasins à proximité emploient déjà des salariés le dimanche (B).

A) De nouveaux dominos

Durant les années 2000, les dérogations relatives au repos hebdomadaire du dimanche dans le commerce s'étendent en premier lieu selon une logique sectorielle. La première brèche concerne les jardineries qui profitent de leur proximité avec les magasins de fleurs naturelles, autorisés à ouvrir dès la promulgation de la loi de 1906 (1). Ce succès encourage les enseignes du meuble qui revendiquent depuis des décennies le droit d'ouvrir tous les dimanches. Cependant, une structure départementale de Force ouvrière décide de systématiser les recours à l'encontre des magasins ouverts illégalement dans ce secteur (2). Dans ce contexte, le conflit s'intensifie et les parties se radicalisent. Mettant leur rivalité commerciale de côté, les principales enseignes du bricolage cherchent alors à peser – ensemble - de tout leur poids pour obtenir une nouvelle exception légale (3). Elles obtiennent d'ailleurs gain de cause en janvier 2008, faisant du meuble le deuxième domino qui tombe en quelques années (4).

1) La brèche de la jardinerie

« C'est aujourd'hui dimanche
Tiens ma jolie maman,
Voici ces roses blanches
Toi qui les aimes tant[227] *».*

Cette chanson mythique qui traverse le XXe siècle témoigne prosaïquement de la dérogation de droit garantie à tous les fleuristes, en tant que commerçants vendant des produits périssables, afin que les salariés des magasins de fleurs puissent travailler potentiellement tous les dimanches. À partir de ce référentiel, d'autres enseignes commerciales cherchent à bénéficier de ces mêmes droits, notamment la jardinerie et l'équipement de la maison.

[227] Extrait de la chanson « Les roses blanches » de 1926, écrite par Charles-Louis Pothier, sur la musique de Léon Raiter et interprétée par de nombreux artistes à partir de cette date (Mary Ketty, Berthe Sylva, Tino Rossi…).

Le décret du 2 août 2005 étend à de nouvelles catégories d'établissements la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement au nom des articles L.221-9 et R.221-4-1 du Code du travail[228]. Cette dérogation de droit est accordée pour les entreprises d'ingénierie, les entreprises de surveillance et assistance de services de communication électronique informatique (centres d'appel), les établissements de garde d'animaux et ceux de surveillance de la qualité de l'air, les gestionnaires de ports de plaisance, les établissements de location de DVD et vidéocassettes et enfin, les jardineries et graineteries.

Ce décret accorde donc bien une dérogation à une nouvelle catégorie d'établissements dans le commerce : les jardineries et graineteries. Les pratiques d'ouverture dominicales étaient déjà largement répandues dans le secteur, en particulier du côté des grandes enseignes à destination d'un public plutôt urbain (Truffaut, Vilmorin, Jardiland…). En effet, la convention collective nationale des jardineries et graineteries, rédigée dès décembre 1993, fait référence à l'article L.221-9 du Code du travail et propose d'accorder le repos hebdomadaire par roulement. Elle ne garantit le repos des salariés le dimanche qu'une semaine sur deux en moyenne sur l'année et propose une majoration de 25 % par heure travaillée ce jour-là. Quand le gouvernement étend ce texte conventionnel en juillet 1994, il précise que cette disposition s'applique « sous réserve de l'application de l'article L.221-9 du Code du travail », autrement dit à la condition que les établissements concernés correspondent bien à des « magasins de fleurs naturelles[229] ». Or, comme l'indique cette convention collective, les établissements de jardinerie et graineterie ne vendent pas seulement des fleurs naturelles, mais plus généralement des végétaux, des produits phytosanitaires, des fournitures pour le jardin et l'environnement[230]. Il s'agit ici d'un cas emblématique du problème de frontières, consubstantiel à ces dérogations sectorielles : initialement prévues pour les « magasins de fleurs naturelles », elles sont réclamées par des établissements qui vendent entre autres ces produits, mais également de nombreux autres biens.

Dès lors, le décret du 5 août 2005 ne fait pas disparaître – mais déplace seulement – ce problème de frontière entre d'un côté les magasins autorisés à faire travailler leurs salariés le

---

228 Aujourd'hui articles L3132-12 et R3132-5 du Code du travail.

229 *JORF*, 20 juillet 1994, p.10477 et suivantes.

230 Article 1.1. de la Convention collective 3272 : « il convient d'entendre les entreprises ou établissements spécialisés dont l'activité principale se caractérise par la distribution de végétaux, de fleurs, de produits phytosanitaires, de produits et d'articles de jardinage, et généralement toutes les fournitures pour le jardin et l'environnement, disposant notamment dans leurs points de vente de plusieurs secteurs ou rayons suivants : pépinière, serre, fleuristerie et marché aux fleurs, produits et accessoires de jardin, semences, bulbes et plantes, animaux d'agrément, animalerie et ses aliments ou ustensiles spécifiques ».

dimanche, et de l’autre les secteurs connexes – c’est-à-dire concurrents dans une partie au moins de leur rayonnage – qui ne bénéficient pas de ces exceptions légales. C’est justement dans cette brèche que les commerces d’ameublement s’engouffrent.

2) Systématisation des recours et nouvelles tactiques judiciaires de la part des syndicats

Certaines branches du commerce de détail spécialisé ne bénéficient pas aussi facilement des largesses du gouvernement que la jardinerie. Il s’agit en particulier de certains enseignes d’ameublement qui, pour autant, ne cesse de revendiquer le droit d’ouvrir leurs magasins le dimanche depuis plusieurs décennies. Leur première stratégie consiste à ouvrir régulièrement le dimanche, avec ou sans dérogations, afin d’imposer dans les faits cette pratique. Comme en témoigne l’exemple de Leroy Merlin à Sainte-Geneviève-des-Bois évoqué plus haut, il est bien plus difficile de fermer les portes d’un magasin le dimanche une fois que cet usage est devenu habituel et qu’il attire salariés et clients. Ainsi, les deux enseignes Ikea et Conforama ouvrent leurs portes tous les dimanches dans respectivement cinq et quatorze magasins pour la seule Île-de-France en 2004[231] et la plupart n’ont pas d’autorisation. Hormis pour quelques condamnations qui ont bénéficié d’un retentissement médiatique important, il est très courant que l’inspection du travail somme une enseigne de fermer pour se mettre en conformité avec la loi, sans que les procès-verbaux et les faibles amendes n’incitent sérieusement les directions à changer de stratégie. Parmi de nombreux autres, c’est par exemple le cas du magasin Conforama de Villeneuve-Saint-Georges que décrit le journal *Le Parisien*[232] :

> « [D]epuis 1991, année de son ouverture, le magasin passe outre les procès-verbaux de l'inspection du travail. En quatorze ans, pour seule condamnation, il n'a écopé que d'une amende de 1 372 euros, prononcée par le tribunal d'instance. Un montant ridicule par rapport aux 5,5 millions d'euros par an que lui rapporte l'ouverture dominicale. »

À ce sujet, les grandes enseignes de l’ameublement (Conforama, But et Ikea) font explicitement de l’ouverture dominicale un élément crucial de leur compétitivité. Conforama s’est imposé sur le marché national grâce à ses ouvertures dominicales (Jacques, 2015), suscitant un contentieux judiciaire dès les années 1970 (Massé, 1980). Or, cette stratégie s’est avérée payante et Conforama

[231] *Le Figaro*, « L’ouverture du dimanche n’est plus un évènement », 10 mai 2004.

[232] *Le Parisien*, « Conforama épinglé pour son ouverture dominicale », 22 octobre 2005.

est désormais la première entreprise du secteur. Comme Virgin dans le domaine des biens culturels au début des années 1990, l'entreprise « *challengeuse* » Ikea entend concurrencer ce champion national en misant non seulement sur le gigantisme de ses établissements, mais aussi sur leurs ouvertures sept jours sur sept.

Cependant, les recours judiciaires contre ces pratiques prennent une nouvelle ampleur à partir de la fin de l'année 2006 et mettent de nouveau au premier plan de l'actualité politique nationale les revendications de ces enseignes d'ouvrir tous les dimanches.

Un conflit d'entreprise ordinaire qui prend une tournure judiciaire

Le conflit porte initialement sur un désaccord classique entre une organisation syndicale – la CFTC en l'occurrence – et la direction d'un magasin de Conforama d'Herblay dans le Val-d'Oise. En effet, lors d'une réunion du comité d'entreprise, les délégués du syndicat réclament un « geste » financier pour les salariés en échange du travail les deux dimanches qui tombaient cette année-là les veilles des fêtes de fin d'année, soit le 24 et 31 décembre[233]. Les militants syndicaux brandissent alors la menace d'un recours devant les tribunaux pour ces ouvertures dominicales, pratiquées depuis longtemps mais sans aucune dérogation. Face au refus de la direction de satisfaire cette demande, l'union départementale de la CFTC met cette menace à exécution : elle assigne l'entreprise en référé devant le tribunal de grande instance de Pontoise pour l'ouverture de trois magasins du Val-d'Oise (Herblay, Garges-lès-Gonesse et Saint-Brice-sous-Forêt). Le 21 décembre 2006, le tribunal ordonne non seulement la fermeture des magasins les 24 et 31 décembre mais également de tous les dimanches tant qu'ils n'obtiennent pas d'autorisation dérogatoire d'ouverture sous peine d'astreinte de 100 000 euros par infraction constatée et par magasin[234]. Contrairement aux autres ordonnances, la décision du tribunal est prise au sérieux, comme un signe d'encouragement du côté syndical et comme une mise en garde pour l'employeur, du fait du montant important de l'astreinte. Si la direction fait appel de cette décision, elle reste cependant sommée de fermer en attendant le verdict de la deuxième instance. Le 12 janvier, la cour d'appel

233 *Le Parisien*, « Imbroglio autour de la fermeture de Conforama le dimanche », 30 décembre 2006.

234 Tribunal de grande instance de Pontoise, 21 décembre 2006.

de Versailles confirme le premier jugement, mais restreint significativement l'astreinte qui s'élève désormais à 105 000 euros par infraction constatée pour les trois magasins[235].

Dans cette période de fêtes où de nombreuses enseignes du même type ouvrent également – sans autorisation non plus – à proximité, la direction de Conforama met en avant le préjudice subi du fait de la distorsion de concurrence. Elle trouve d'ailleurs rapidement l'oreille des maires UMP des trois communes concernées, qui les autorisent à ouvrir exceptionnellement en décembre et janvier, quand les soldes commencent[236]. Conforama épuise cependant rapidement les dérogations municipales pour ces ouvertures et, à partir du 28 janvier, l'enseigne choisit d'ouvrir sans aucune couverture légale[237]. Deux raisons au moins expliquent certainement ce choix : d'abord, l'astreinte est d'un montant bien moindre, et surtout, l'enseigne sait qu'elle a le soutien politique des pouvoirs publics. D'ailleurs, Conforama dépose une demande d'autorisation préfectorale deux jours après le verdict en appel. Il ne fait guère de doute que le préfet soutient les pratiques de Conforama puisqu'il a sollicité lui-même les municipalités afin d'obtenir des autorisations au moins temporaires[238]. Quand le maire de Saint-Brice-sous-Forêt, Alain Lorand, doit justifier son arrêté municipal autorisant l'ouverture dominicale de Conforama sur sa commune devant le juge d'exécution des peines de Pontoise, le 22 février 2007, il indique à ce propos :

> « Il [le préfet] m'a appelé sur mon portable. Depuis 2001 que je suis maire, le préfet ne m'avait jamais contacté. Il m'a expliqué que c'était important pour Conforama d'ouvrir ces deux dimanches, car ils réalisaient une grande partie de leur chiffre d'affaires. En tant que maire, j'ai le droit de donner cinq autorisations d'ouverture dominicale. J'ai fait ce qu'il m'a demandé et aujourd'hui, je dois aller me justifier à la barre d'un tribunal[239] ».

Ce témoignage illustre l'investissement personnel du préfet afin de répondre aux exigences de l'enseigne.

---

235 Soit entre 30 000 et 40 000 euros par magasin, au lieu des 100 000 euros fixés précédemment. Cf. Cour d'appel de Versailles, ch. 24, 12 janvier 2007, n°07/00022.

236 *Le Parisien*, « Conforama arrache son ouverture ce dimanche », 13 janvier 2007.

237 *Le Parisien*, « Ouverture du dimanche : Conforama préfère payer », 28 janvier 2007.

238 D'autant plus que les préfets des Bouches-du-Rhône et des Yvelines ont pris des décisions favorables aux enseignes dans des cas similaires.

239 Cité dans *Le Parisien*, « La CFTC veut faire fermer les magasins le dimanche », 23 février 2007.

L'élargissement du litige et le revers de la CFTC

L'affaire prend une ampleur inédite durant le mois de février 2007 pour deux raisons au moins. D'une part, la CFTC réclame la liquidation de l'astreinte, contestant entre autres que les autorisations municipales aient respecté les règles de concertation préalable avec les acteurs concernés. D'autre part, la CFTC décide d'attaquer sept autres magasins[240] du Val-d'Oise qui ouvrent régulièrement le dimanche sans autorisation[241]. Ironie du sort, le syndicat s'en prend aux magasins qui avaient été mis en avant à l'audience par Conforama pour prouver qu'elle n'était pas la seule enseigne à ouvrir sans autorisation. Au vu des précédents succès judiciaires obtenus par la CFTC, la menace de fermer effectivement le dimanche paraît pour une fois crédible.

Cependant, une succession d'évènements renversent la situation. D'abord, alors que la CFTC réclamait la liquidation de l'astreinte d'un montant de 420 000 euros, le parquet de Pontoise a jugé que Conforama n'aurait pas à payer cette amende, et ce jugement est confirmé en appel[242]. Le motif invoqué est que l'ordonnance de référé a été transmise aux tribunaux sans le signifier à l'enseigne, rendant irrecevable la demande.

Ensuite, la nouvelle procédure contre les autres enseignes est sensiblement plus délicate. Sur le terrain de la justice, la plupart des enseignes obtiennent début mars un renvoi de leur jugement pour avril, leur permettant de gagner du temps et d'obtenir des autorisations, notamment de la préfecture. Surtout, contrairement aux magasins de Conforama au sein desquels la CFTC avait une forte implantation parmi les salariés[243], ce syndicat est bien plus faible, voire inexistant, dans les autres entreprises. C'est notamment le cas chez Alinéa d'Herblay où aucun syndicat n'est implanté et où de nombreux salariés prennent publiquement position en faveur des ouvertures dominicales[244]. La fronde contre la CFTC est d'autant plus vive que le syndicat n'a pas consulté ni même informé au préalable les salariés concernés de ce magasin, ils l'ont donc appris *a posteriori* avec ou après la direction. Ainsi, lors de la première audience, le 2 mars, une cinquantaine de salariés

---

240 Il s'agit de Boulanger à Herblay, Fly, Alinéa et Crozatier à Montigny-lès-Cormeilles, Atlas et Crozatier à Ézanville et Ikea à Franconville.

241 *Le Parisien*, « Magasins ouverts le dimanche : la guerre s'intensifie », 28 janvier 2007.

242 *Le Parisien*, « Conforama ne paiera pas l'amende du dimanche », 14 mars 2007.

243 À Herblay notamment, un tiers des salariés est à la CFTC (30 employés sur 93) en décembre 2006 et l'action est initiée par les délégués CFTC en tant que représentants du personnel dans une des instances dédiées (le comité d'entreprise).

244 *Le Parisien*, « Alinéa : l'entreprise sans syndicat rattrapée par la CFTC », 12 mars 2007.

des différentes enseignes se mobilisent, avec des pancartes sur lesquelles est écrit : « Volontaires pour le dimanche » ou encore « Sauvons les étudiants ». Vingt jours plus tard, le 23 mars, une manifestation réunit à nouveau près de 300 salariés de différentes enseignes (Alinéa, Ikea, Conforama) devant la préfecture afin de réclamer le droit de travailler le dimanche et une délégation est reçue par le directeur de cabinet du préfet[245].

Certains délégués CFTC minimisent le caractère spontané de cette initiative soulignant l'action en sous-main des enseignes puisque les salariés y vont sur leur temps de travail avec les camionnettes de livraison de l'entreprise. Toutefois, le syndicat est désormais dans une position bien plus délicate. À Conforama, une association de salariés en faveur de l'ouverture dominicale est constituée tandis que des salariés d'Alinéa d'Herblay contactent même le délégué CFTC d'Aubagne qui prend position en leur faveur contre ses camarades de la CFTC du Val-d'Oise[246]. Face à ces difficultés, la CFTC retire alors sa plainte.

Ce retournement de situation témoigne du faible poids des recours judiciaires même quand la législation leur est favorable à partir du moment où les directions des magasins entraînent avec elles une partie des salariés. En effet, dans ce cas-là, les enseignes parviennent à mettre l'organisation syndicale requérante en porte-à-faux vis-à-vis de ceux qu'elle entend représenter. Au printemps 2007, la victoire des enseignes, en premier lieu de Conforama, apparaît complète quand le préfet délivre les autorisations aux magasins qui les avaient réclamées.

L'innovation stratégique de FO et l'accentuation du conflit

L'affaire ne s'arrête toutefois pas là car l'union départementale de FO, encouragée par les initiatives portées par la CFTC jusque-là, reprend à son compte les procédures judiciaires pour poursuivre « le combat contre la délinquance économique[247] ». Cette structure syndicale systématise alors les recours. En premier lieu, elle saisit les tribunaux pour contester les ouvertures dominicales de certains magasins qui ont lieu sans aucune autorisation – en l'occurrence les magasins Alinéa et Casa d'Herblay – dans la continuité de l'action initiée par la CFTC précédemment.

[245] *Le Parisien*, « Ils manifestent pour travailler le dimanche », 24 mars 2007.

[246] *Le Parisien*, « La CFTC avait retiré sa plainte », 15 juin 2007.

[247] *Le Parisien*, « FO s'attaque à l'ouverture du dimanche », 15 juin 2007.

Ensuite et surtout, l'avocat de Force ouvrière, Maître Vincent Lecourt, développe une stratégie qui va également plus loin : il dépose un recours en annulation des autorisations préfectorales obtenues[248]. Il conteste ainsi le fondement de ces autorisations – censées accorder des dérogations au repos hebdomadaire le dimanche uniquement si la fermeture le dimanche compromet le fonctionnement normal de l'établissement – arguant du fait que la réalisation d'un chiffre d'affaires important ce jour-là n'est pas un argument suffisant[249]. Ce recours devant le tribunal administratif met en cause l'action de l'État, à travers le pouvoir préfectoral : en satisfaisant les revendications des enseignes, le préfet aurait préféré satisfaire la revendication des enseignes d'ouvrir tous les dimanches, plutôt que de respecter la loi. Selon l'avocat de FO, ces autorisations témoignent donc d'un « excès de pouvoir » et sont donc illégales.

Cette action a le grand avantage pour FO de suspendre la décision du préfet à celle du tribunal. Autrement dit, tant que le tribunal ne s'est pas prononcé sur la légalité de ces autorisations, les enseignes n'ont pas le droit d'ouvrir le dimanche. Or, les entreprises concernées ne respectent pas cette règle et maintiennent leurs portes ouvertes. Pour riposter, le syndicat les poursuit dans la voie civile afin de faire cesser les ouvertures dominicales.

Ce n'est pas sans créer de fortes contestations, notamment dans l'enseigne Conforma. L'association de salariés favorables aux ouvertures dominicales, Génération Confo Île-de-France, organise au début du mois de septembre 2007 un rassemblement devant la Maison des syndicats, de Cergy-Pontoise où l'union départementale de FO a ses bureaux. À cette occasion, environ 200 salariés de l'enseigne et des marques voisines brandissent les mots d'ordre : « Dimanches supprimés = salariés en danger » et « On veut travailler le dimanche[250] ! ».

Moins de dix jours plus tard, le 14 septembre, le tribunal de grande instance de Pontoise ordonne aux magasins Conforama du Val-d'Oise de fermer ses portes le dimanche, sous peine d'une astreinte de 50 000 euros par succursale et par jour concerné. Les deux semaines suivantes, les trois magasins du département respectent l'injonction judiciaire. La direction conteste fermement le verdict des tribunaux et annonce son intention de faire appel. Elle dénonce le « racket » effectué par FO et évoque des menaces sur l'emploi. Surtout, elle met en avant la situation

---

248 Notamment celles pour les magasins de Conforama à Saint-Brice-sous-Forêt, Herblay, Garges-lès-Gonesse, Fly à Herblay, Crozatier et Atlas à Ézanville.

249 Voir *infra*, la décision du Conseil d'État, 9 décembre 2005, n°265553 dans l'affaire de Plan-de-Campagne.

250 *AFP Infos Économiques*, « Conforama : 250 employés manifestent pour pouvoir travailler le dimanche », 6 septembre 2007.

des salariés qui sont, d'après le PDG de l'enseigne, les « premières victimes »[251] de l'initiative syndicale. Ce sont d'ailleurs les salariés – que, généreusement, l'entreprise continue de payer toujours ce jour-là – qui sont invités à manifester le dimanche 23 septembre : tous habillés en tee-shirts jaunes et portant les casquettes bleues de l'enseigne, près de 400 salariés de Conforama manifestent à Herblay. Puis, grâce aux camionnettes de livraison de l'entreprise, ils se dirigent devant le magasin Ikea de Franconville, ouvert le dimanche, cherchant à bloquer le parking et dénoncer cette « concurrence déloyale »[252]. Ils dénoncent FO avec virulence, accusée de les « prendre en otage[253] ». Tant la direction que les salariés mobilisés soulignent l'absence de FO dans les magasins concernés, pour montrer que cette organisation syndicale ne les représente et ne les défend aucunement.

Ainsi, face aux ouvertures dominicales croissantes des magasins de meubles, le syndicat départemental de FO renouvelle sa stratégie judiciaire et systématise les recours. Cependant, fortes du soutien d'une partie de leurs salariés, les enseignes incriminées refusent de céder. Le conflit s'intensifie donc dans les mois suivants.

3) L'intensification du conflit pousse les parties à se radicaliser

Loin de céder, les enseignes concernées par les poursuites judiciaires radicalisent leurs positions. Entreprise numéro un dans son secteur, Conforama décide de mener le combat à un niveau collectif et national.

Les enseignes la jouent collectif

Malgré l'injonction judiciaire, Conforama annonce qu'elle ouvrira à nouveau ses portes le dimanche 30 septembre 2007 et réclame ouvertement un aménagement de la loi afin de pouvoir ouvrir en toute légalité. Même si elle dénonce la concurrence déloyale faite par les autres enseignes

---

251 Interview de Christophe Cuvillier, PDG de Conforama dans *Aujourd'hui en France*, « Des emplois sont en jeu à Conforama », 24 septembre 2007.

252 *AFP Infos françaises*, « 400 salariés de Conforama manifestent pour pouvoir travailler le dimanche », 23 septembre 2007.

253 *Ibid.*

qui ouvrent encore, elle ne poursuit pas dans cette voie après l'initiative du rassemblement des salariés devant Ikea. Alors que Me Lecourt rappelle à l'enseigne qu'en cas de concurrence effectivement déloyale, l'enseigne n'a qu'à porter plainte contre ses concurrents pour imposer la fermeture de tous les commerces alentour, Conforama adopte une stratégie tout autre. Elle entraîne en effet les autres marques avec elle dans l'organisation d'une conférence de presse commune le 2 octobre 2007 pour inciter l'État à agir. Mettant de côté leur rivalité commerciale, quatre enseignes – Conforama, Ikea, Alinéa et But – qui pèsent au total plus de 50 % du marché du meuble font « front commun[254] ». Christian Cuvillier, PDG de Conforama, affirme également avoir le soutien des enseignes plus petites telles que Fly, Crozatier et Atlas. Cette conférence de presse est l'occasion pour eux de faire entendre leur revendication principale : le droit d'ouvrir les magasins de l'ameublement le dimanche dans toute l'Île-de-France.

L'entente entre les enseignes du meuble est d'autant plus facilitée qu'elles doivent toutes faire face à des procédures judiciaires intentées contre elles. Dès juin 2007, l'inspection du travail contraint en effet But à fermer le dimanche sous peine de payer une astreinte de 20 000 euros par dimanche pour un de ses magasins dans les Yvelines. Le 29 juin, le tribunal de grande instance de Pontoise ordonne la fermeture de magasins Alinéa et Casa sous peine de 40 000 euros d'astreinte par dimanche travaillé. Le 18 septembre 2007, quelques jours après l'injonction faite à Conforama, ce même tribunal interdit cette fois Fly, Atlas et Crozatier, appartenant au groupe Mobilier européen, d'ouvrir le dimanche sous peine de 10 000 euros d'astreinte. Quant à Ikea, son directeur France, explique aussi, lors de la conférence de presse, que l'inspection du travail a engagé une procédure contre six de ses magasins en Île-de-France[255].

L'objectif de ces enseignes de l'ameublement est double : d'une part, elles souhaitent un changement législatif pour leur secteur et d'autre part, elles entendent, dans l'immédiat, maintenir leurs magasins ouverts le dimanche sans payer d'astreinte. Lors de la conférence de presse, le représentant d'Ikea, Jean-Louis Baillot, l'exprime clairement :

> « Cette réforme est entre les mains de la commission Attali. Tôt ou tard, les textes vont évoluer dans notre sens. Nous n'allons pas payer aujourd'hui des amendes qui ne seront plus valables demain[256] ».

254 *La Tribune*, « Front commun Ikea-Conforama pour l'ouverture dominicale », 28 septembre 2007.

255 *AFP Infos Économiques*, « Les condamnations pour travail dominical des grandes enseignes d'ameublement », 2 octobre 2007.

256 Cité dans *Le Figaro*, « Union sacrée dans le meuble pour ouvrir le dimanche », 3 octobre 2007.

Ces propos traduisent la confiance de ces employeurs en un changement législatif rapide, notamment du fait d'un soutien de plus en plus prononcé de l'exécutif à une telle évolution. Fortes de cet appui, les principales enseignes du meuble refusent de se plier aux décisions des tribunaux, considérant la loi comme déjà caduque.

Les membres du gouvernement prennent en effet de plus en plus explicitement position en faveur d'un changement législatif. Durant la campagne électorale du printemps 2007, le futur président de la République, Nicolas Sarkozy, mentionne, à plusieurs reprises, la possibilité de travailler le dimanche quand les salariés le souhaitent comme une illustration paradigmatique de son slogan « Travailler plus pour gagner plus ». D'ailleurs, dès juillet 2007, la facilitation du travail dominical pour les salariés volontaires est inscrite dans la lettre de mission de la ministre de l'Économie, Christine Lagarde[257]. Cette dernière défend alors régulièrement une réforme de la législation, et évoque entre autres la possibilité de travailler un dimanche sur deux ou un dimanche par mois selon les endroits[258]. De même, la « commission Attali » met à l'ordre du jour du débat pour la « libération de la croissance » l'assouplissement des règles du repos dominical dans le commerce[259]. Durant la seule année 2007, il est demandé par deux fois au Conseil économique et social de produire un rapport sur la question des ouvertures dominicales dans le commerce, notamment en vue d'un changement législatif. Si ces rapports réaffirment le caractère spécifique du dimanche, ils se prononcent tous deux en faveur d'une extension des dérogations[260]. D'ailleurs, à l'inverse des organisations syndicales de salariés qui s'opposent fermement aux revendications des enseignes de l'ameublement[261], le secrétaire d'État à la consommation, Jean-Luc Chatel, annonce deux jours après leur conférence de presse commune, le 4 octobre 2007, que le gouvernement prévoit de légiférer sur la question dès le début de l'année 2008. Il précise que :

257 *AFP Infos Françaises*, « Sarkozy charge Lagarde de travailler sur l'autorisation du travail dominical », 11 juillet 2007.

258 *Aujourd'hui en France*, « Le débat sur le travail dominical fait toujours rage », 27 juillet 2007.

259 Le rapport final inclut la « décision 137 », à savoir « autoriser plus largement le travail le dimanche ». Cf. J. Attali, *Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française*, Paris, La Documentation Française, 2008.

260 Le premier paraît en février, le second en décembre. Cf. L. Salto, *Consommation, commerces et mutations de la société*, Paris, Les Éditions des journaux officiels, 2007 et J.-P. Bailly, *Les mutations de la société et les activités dominicales*, Paris, Les Éditions des journaux officiels, 2007.

261 Les unions départementales CGT, CFDT, FO et CFE-CGC du Val-d'Oise publient le 3 octobre 2007 un communiqué commun pour dénoncer « l'extension du travail dominical [qui] s'accompagne d'une extension de la précarité des salariés ». Dans ce texte, elles accusent les pouvoirs publics d'avoir « laissé délibérément s'installer dans [leur] département une situation illégale ». Citées dans *Le Parisien*, « Fronde des syndicats contre le dimanche travaillé », 4 octobre 2007.

> « Dans certaines agglomérations, des commerçants ont la volonté d'ouvrir leurs magasins le dimanche mais il y a un blocage administratif qui fait que l'on ne peut pas. Le but du gouvernement c'est de libérer tout cela[262] ».

Loin d'enjoindre aux enseignes de respecter la loi et les décisions judiciaires, le secrétaire d'État à la consommation évoque les recours réalisés par l'inspection du travail et certains syndicats de salariés comme des « blocages administratifs » à lever. Au cours des mois suivants, les différents ministres réaffirment régulièrement la nécessité d'une nouvelle loi. Début décembre, Jean-Luc Chatel précise les pistes explorées, notamment le passage de huit ou dix dimanches ouverts par an, les nouvelles possibilités de déroger au repos hebdomadaire le dimanche dans les grandes agglomérations ou la suppression des disparités qui existent dans les zones touristiques. Le gouvernement prévoit d'inscrire la question pour la conférence sociale du 19 décembre 2007 pour un examen de la loi au printemps 2008.

Une offensive syndicale enfin « payante »

Toutefois, ce calendrier n'est pas tout à fait à même de répondre aux exigences pressantes du secteur de l'ameublement. Les condamnations judiciaires n'ont en effet pas cessé : au contraire, elles prennent un caractère systématique et conduisent à des liquidations d'astreinte d'un montant important.

Les premiers succès de FO devant les tribunaux l'encouragent en effet à multiplier les procédures vis-à-vis de toutes les enseignes qui ouvrent le dimanche sans autorisation ou à contester directement les autorisations préfectorales pour « excès de pouvoir ». Le jour même de la conférence de presse commune des principales enseignes du meuble, FO poursuit ainsi le magasin Ikea de Franconville pour ses ouvertures dominicales sans autorisation. Un mois plus tard, le 9 novembre, ce magasin est condamné par le tribunal de grande instance de Pontoise à fermer sous peine d'astreinte de 150 000 euros par infraction. Le 27 novembre, le tribunal administratif de Cergy annule, à la demande de FO, onze arrêtés préfectoraux qui permettaient à des magasins d'ouvrir tous les dimanches[263]. Forte de ces résultats encourageants, l'organisation syndicale entame des procédures en référé à l'encontre de deux nouvelles enseignes, But et Interiors.

[262] Cité par *AFP Journal Internet*, « Ouvertures des magasins le dimanche : Chatel prévoit une loi début 2008 », 4 octobre 2007.

[263] *Le Parisien*, « Toutes les ouvertures du dimanche annulées », 28 novembre 2007.

Surtout, fait inédit, les poursuites judiciaires conduisent à des liquidations d'astreinte d'un montant important. Le 3 octobre 2007, la cour d'appel de Versailles confirme le jugement de juin 2007 qui oblige Casa et Alinéa à fermer leurs portes le dimanche sous peine d'astreinte. Cette décision conduit le magasin Casa d'Herblay à fermer durablement ses portes le dimanche une quinzaine de jours plus tard. FO exige cependant la liquidation de l'astreinte pour toute la période où ce magasin est resté ouvert (de 5 juillet au 21 octobre) et pour le magasin Alinéa d'Herblay encore ouvert. Pour la première fois depuis le début des procédures dans le Val-d'Oise, le juge d'exécution civile des peines condamne ces enseignes à effectivement s'acquitter des astreintes le 3 décembre : Casa doit verser 300 000 euros et Alinéa 600 000 euros à FO[264]. Encouragé par cette décision du juge qui est allé au-delà des montants réclamés, le syndicat fait la même demande pour Conforama et Ikea. Les montants en jeu sont encore plus importants. Pour ses trois magasins du Val-d'Oise, Conforama sera condamné l'année suivante à verser 1 350 000 euros à FO pour n'avoir pas respecté la décision judiciaire à l'automne 2007. Cette somme sera toutefois réduite à 700 000 euros finalement en appel[265]. Quant au magasin d'Ikea de Franconville, il doit verser 450 000 euros à l'organisation syndicale, somme qui sera ramenée à 300 000 euros en appel[266]. La presse relaie, dès l'automne 2007, le « pactole » amassé par FO sur ce dossier[267], obligeant le syndicat à se défendre de mener ces poursuites judiciaires pour l'argent. En particulier, son avocat maître Lecourt argue que le meilleur moyen pour les enseignes de ne pas payer ces amendes est simplement de ne pas ouvrir le dimanche. Quoiqu'il en soit, les montants en jeu sont fortement dissuasifs et incitent d'autant plus les enseignes à exiger une nouvelle dérogation sectorielle le plus rapidement possible.

L'intensification du conflit a ainsi conduit les enseignes du meuble à réclamer de plus en plus vivement une dérogation sectorielle. Elles obtiennent d'ailleurs satisfaction en janvier 2008.

---

[264] Cette somme versée par Alinéa sera toutefois ramenée à 400 000 euros en appel au printemps 2008.

[265] Cour d'appel de Versailles, ch. 16, 18 septembre 2008, n°08/03041.

[266] *Le Parisien*, « FO contraint de rembourser Ikea », 25 octobre 2008.

[267] *Aujourd'hui en France*, « Un petit pactole pour FO-Commerce », 7 octobre 2007.

4) La démonstration de force de l'ameublement avec un amendement sur mesure

Les enseignes ont activement milité en faveur d'une modification de la législation à partir du moment où un syndicat – FO en l'occurrence – ne s'est pas contenté d'attaquer les magasins qui ouvraient sans dérogation, mais s'en est également pris aux autorisations préfectorales quand celles-ci n'étaient pas fondées juridiquement. Jusque-là, les procédures judiciaires s'arrêtaient quand le préfet accordait une autorisation. Mais celle-ci devient insuffisante s'il n'est pas établi que le repos dominical du personnel compromet le fonctionnement normal de l'établissement. Le syndicat réduit ainsi à néant la stratégie couramment utilisée par les enseignes pour échapper aux procédures judiciaires. Pascale Saeckinger, directrice juridique de Mobilier européen (Fly, Crozatier et Atlas), explique cette évolution au quotidien *Le Parisien* de manière très explicite :

> « Même si les préfectures nous accordent une dérogation, les syndicats peuvent facilement l'attaquer. Les tribunaux administratifs leur donnent raison à chaque fois. Notre seule solution ? Faire évoluer la réglementation. Les jardineries ont le droit d'ouvrir le dimanche. Pourquoi pas nous[268] ? »

N'ayant plus la possibilité de profiter de ce que Maître Lecourt qualifie en entretien de « dérogation de complaisance[269] », les directions des enseignes se voient désormais de plus en plus contraintes d'exiger une réforme de la règlementation. La référence à la voie tracée par la jardinerie est ici pertinente car c'est justement ce précédent que les enseignes d'ameublement ont l'opportunité de suivre.

En effet, sans même attendre la nouvelle loi annoncée en faveur d'une refonte des règles de repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce, le gouvernement incite le Parlement à introduire une nouvelle dérogation spécifique aux commerces de l'ameublement dès la fin de l'année 2007. À l'occasion de l'examen du projet de loi porté par Jean-Luc Chatel pour le « développement de la concurrence au service des consommateurs », qui, jusque-là, ne contenait aucune disposition en la matière, un groupe de sénateurs UMP, mené par la sénatrice des Hauts-de-Seine, Isabelle Debré, propose d'introduire un nouvel amendement au texte. Il s'agit d'autoriser une nouvelle catégorie d'établissements à déroger de plein droit au repos hebdomadaire le

268 Citée dans *Le Parisien*, « Ouverture le dimanche : des dizaines de magasins hors la loi », 14 octobre 2007.

269 Entretien avec Vincent Lecourt, 9 mars 2016.

dimanche, à savoir les commerces de détail d'ameublement[270]. Soutenu par le gouvernement, l'amendement est adopté en séance plénière au Sénat le 13 décembre 2007. L'une des premières versions de l'amendement proposait d'étendre cette dérogation à l'ensemble des commerces de détail de « l'équipement de la maison ». Or, ce type de dérogation de plein droit, ne garantit aucune forme de volontariat ni de compensations pour les salariés. Pour obtenir le soutien de la majorité des sénateurs, y compris à droite, la dernière version de l'amendement a donc été ramenée aux commerces de l'ameublement – ce qui exclut l'électroménager et le bricolage – au motif que la convention collective nationale de ce secteur, contrairement aux autres, garantit le doublement des salaires, un repos compensateur et le volontariat des employés concernés[271]. Cependant, cette convention ne portait que sur le travail dominical jusque-là uniquement exceptionnel. De plus, cet amendement, rapidement surnommé « Confokéa[272] », garantit des ouvertures dominicales permanentes pour tous les magasins de meubles à l'échelle nationale, et va donc au-delà de la revendication des grandes enseignes qui réclamaient cette mesure pour l'Île-de-France uniquement. Enfin et surtout, cet amendement légalise des pratiques qui ont été explicitement jugées comme illégales par les tribunaux. Après la loi du 20 décembre 1993, c'est la deuxième fois que le législateur agit ainsi, mais cette fois-ci, contrairement à la loi de 1993, les enseignes concernées n'ont même plus besoin ni de demander une autorisation pour ouvrir le dimanche, ni même de négocier un accord avec les représentants de salariés à ce sujet.

Dès la promulgation de la loi le 3 janvier 2008, les différents magasins d'ameublement, notamment du Val-d'Oise, qui venaient tout juste de fermer leurs portes le dimanche suite aux injonctions judiciaires de l'automne précédent, ont alors le droit d'ouvrir, comme l'ensemble des magasins du secteur. Cependant, cette nouvelle disposition législative ne fait que décaler le litige aux commerces de détail proches de l'ameublement, en particulier le bricolage et l'électroménager. Ainsi, le 29 février, le tribunal de grande instance de Cergy interdit à onze magasins de quatre enseignes Castorama, Darty, Boulanger et Planet Saturn du Val-d'Oise d'employer des salariés le dimanche sous peine d'astreinte qui s'élève entre 20 000 et 40 000 euros[273]. Au cours du procès, ces entreprises ont réclamé, sans succès, de pouvoir bénéficier de la nouvelle disposition légale. Également poursuivi par FO, Leroy Merlin exige la même chose et initie avec Castorama de

270 Modification de l'article L.221-9 du Code du travail. Cf. Article 11 de la loi 2008-3 du 3 janvier 2008 pour le développement de la concurrence au service des consommateurs.

271 C'est la sénatrice Isabelle Debré, chargée de défendre l'amendement, qui le justifie ainsi. Cf. Sénat, *Compte-rendu intégral de la séance du 13 décembre 2007*, JO paru le 14 décembre 2007, p.6648-6649.

272 Pour l'abréviation de Conforama et d'Ikea.

273 *Le Parisien*, « Onze magasins condamnés à fermer le dimanche », 1er mars 2008.

nouvelles mobilisations de salariés lors de son passage devant les tribunaux. Le 18 avril, devant le tribunal de grande instance de Pontoise, quelques centaines de salariés brandissent des pancartes qui affirment : « Privés de dimanche, on ira faire la manche », « Bricoler, c'est la santé. Travailler, c'est la préserver » ou encore « Leroy Merlin fermé, qui va payer le prêt de ma maison[274] ? ». Comme précédemment, cette mobilisation des salariés souligne l'importance du travail dominical pour majorer leurs rémunérations. Le risque de distorsion de concurrence avec les enseignes d'ameublement devient alors un argument supplémentaire pour les enseignes du bricolage et de l'électroménager. Voici comment le présente le PGD de Darty, Serge Amiard en avril 2008 :

> « À l'évidence, il y a là une distorsion de concurrence. Conforama peut ainsi ouvrir. Or, l'enseigne connue pour ses canapés, tire 21 % de ses ventes des produits électroniques et 17 % de l'électroménager, activités principales d'un Darty et pilier secondaire d'une Fnac, qui, eux ne peuvent ouvrir le dimanche[275] ».

L'affrontement politico-judiciaire a donc surtout été décalé à de nouveaux secteurs d'activité. Les enseignes les plus fortement mobilisées sur le sujet – Conforama et Ikea – ont néanmoins obtenu un plein succès. À un moment où les ouvertures dominicales sans autorisation étaient contestées pied à pied sur le terrain de la justice et devenaient ainsi trop coûteuses, elles sont parvenues à imposer une modification de la loi en leur faveur. Certaines enseignes, notamment celles du bricolage à partir de 2012, n'oublieront pas cette démonstration de force.

Ce type d'affrontements entre des acteurs – entreprises, syndicats, salariés… – n'a pas lieu que dans le secteur de l'équipement de la maison en Île-de-France. En particulier, la bataille autour de Plan-de-Campagne dans les Bouches-du-Rhône marque toute la décennie 2000 et joue un rôle central dans le processus législatif qui aboutit à loi du 10 août 2009, dite loi Mallié. Elle conduit ainsi à une autre dynamique de croissance des dérogations, selon une logique géographique cette fois.

[274] *Le Parisien*, « Ils veulent travailler le dimanche », 18 avril 2008.

[275] Cité dans *La Tribune*, « Mobilisation générale autour de l'ouverture des magasins le dimanche », 25 avril 2008.

B) Une nouvelle pièce au *puzzle*

En plus de la logique sectorielle, une autre manière d'étendre les exceptions légales au repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce est l'institutionnalisation de zones spéciales qui bénéficient des droits dérogatoires en la matière (effet-*puzzle*). La création des zones touristiques avec la loi du 20 décembre 1993 est la première étape dans cette voie mais, rapidement, plusieurs enseignes réclament d'aller plus loin. D'une part, comme l'illustre le cas de l'enseigne Vuitton sur l'avenue des Champs-Élysées, certaines d'entre elles souhaitent que cette dérogation devienne automatique à partir du moment où le magasin est situé dans une zone touristique, indépendamment du type de produits commercialisés. D'autre part, des localités spécifiques, telles les zones ou centres commerciaux, ne sont pas particulièrement touristiques, mais concentrent une importante activité de vente et réclament, à ce titre, le droit de déroger au repos hebdomadaire le dimanche. C'est notamment la situation de la zone commerciale de Plan-de-Campagne.

Durant plus de huit ans, ce site est l'objet d'un long et intense conflit qui prend progressivement une ampleur nationale. Initialement, il s'agit d'un litige qui oppose d'un côté les petits commerçants du centre-ville de Marseille et de l'autre des grandes enseignes de Plan-de-Campagne. Les premiers accusent les seconds de concurrence déloyale du fait de l'ouverture de leurs magasins tous les dimanches (1). Refusant de changer leurs pratiques, les enseignes incriminées cherchent avant tout à maintenir *de fait* leur régime d'exception durant les premières années du litige (2). Cependant, à partir de 2007, l'accentuation du conflit oblige les enseignes à changer de stratégie : elles revendiquent désormais une nouvelle législation qui leur permette de maintenir *de droit* leurs magasins ouverts ce jour-là (3). Là encore, elles obtiennent gain de cause avec la création d'une nouvelle zone dérogatoire spécialement conçue… pour les entreprises commerciales qui ne respectaient pas la loi jusque-là (4).

1) Un litige entre commerçants sur l'égalité devant la concurrence

La section précédente a souligné que la stratégie de FO dans le Val-d'Oise de poursuivre, non seulement les magasins ouverts sans autorisations, mais également les arrêtés préfectoraux, a été une étape décisive dans les conflits autour du travail dominical dans le commerce. Si cette démarche est novatrice dans le contexte de l'Île-de-France pour des représentants de salariés, elle fait, en réalité, déjà ses preuves depuis plusieurs années dans les Bouches-du-Rhône. En

l'occurrence, le requérant n'est pas un syndicat de salariés, mais une organisation patronale représentant des commerçants du centre-ville de Marseille. Cette dernière attaque en effet les décisions préfectorales accordées tous les ans aux différents magasins de Plan-de-Campagne, car elle accuse ces derniers de faire une concurrence déloyale le dimanche au petit commerce marseillais fermé ce jour-là.

Un conflit entre une zone commerciale et les magasins de centre-ville

Située entre Marseille et Aix-en-Provence, la zone de Plan-de-Campagne est investie dès 1964 par deux commerçants pieds-noirs, Emile Barnéoud et Jean Pierrel, qui s'y installent pour sa proximité avec la sortie d'autoroute. Deux ans plus tard, ces simples magasins deviennent une zone commerciale proprement dite, regroupant plusieurs commerces dans un même bâtiment[276]. Cette concentration commerciale cherche avant tout à minimiser les coûts et joue ainsi un rôle pionnier dans le développement du *discount*. Elle mise également sur son accessibilité pour les automobilistes. D'emblée, l'ouverture dominicale des commerces est considérée comme une contrepartie à son éloignement des centres-villes. Pour ce faire, la préfecture accorde rapidement des autorisations « temporaires » pour employer des salariés le dimanche. La zone commerciale s'étend rapidement au point de devenir la plus grande de France, pays champion d'Europe pour ce type d'aires sans habitant mais avec des milliers de clients[277]. Au début des années 2000, ce centre commercial géré par le groupe Barnéoud, regroupe ainsi 250 000 mètres carrés de surfaces commerciales au sein desquelles 380 enseignes emploient 6 000 salariés[278].

Après plusieurs recours en justice sur une période de plus de quinze ans, la société des commerçants, industriels et artisans de Marseille et de sa région (Sociam[279]), obtient du tribunal administratif de Marseille, le 6 mars 2001, l'annulation des arrêtés préfectoraux des années 1995, 1996 et 1997 qui autorisaient 142 magasins de la zone à ouvrir tous les dimanches[280]. Cette décision

[276] *La Provence*, « Plan-de-Campagne : un demi-siècle de commerce XXL », 22 septembre 2016.

[277] *Un dimanche à la campagne (à Plan-de-Campagne)*, documentaire de l'émission « Attention Grands travaux » réalisé par Camille Juza, *Public Sénat*, 2014.

[278] *La Tribune*, « Les commerçants de Plan-de-Campagne ont six mois de sursis », 11 avril 2001.

[279] Organisation qui revendique 10 000 adhérents et qui est affiliée à la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME).

[280] *AFP Infos Économiques*, « Une zone commerciale au cœur de la bataille sur l'ouverture du dimanche », 21 septembre 2001.

conteste ces autorisations préfectorales accordées chaque année aux enseignes de Plan-de-Campagne au motif qu'aucun élément n'a été apporté pour justifier que le repos hebdomadaire simultané de l'ensemble de leurs salariés compromettrait le fonctionnement normal des établissements ou correspondrait à un préjudice sérieux pour la clientèle. Pour l'organisation requérante, la réduction du temps de travail ne rend plus nécessaire une ouverture dominicale régulière car les clients peuvent se déplacer un autre jour de la semaine en dehors de leurs horaires de travail. Surtout, ces ouvertures leur font une concurrence qui menacerait, d'après elle, la survie des commerces de centre-ville de Marseille[281].

Cette décision judiciaire n'a pas d'effet immédiat – les arrêtés en question n'étant que d'une durée d'un an, ils ne sont déjà plus en vigueur –, mais elle n'en est pas moins importante. Car, il est désormais clair que le même type de conclusion pourra à l'avenir concerner les arrêtés en cours de validité et menacer ainsi la pratique d'ouverture systématique des magasins le dimanche. Le président de la Sociam, Roger Mogereau, enjoint au préfet d'annuler de lui-même les autorisations pour l'année en cours. Dans le cas contraire, il prévient qu'il formera « aussitôt un recours pour excès de pouvoir à effet suspensif afin d'obtenir la fermeture dominicale immédiate »[282].

Cherchant à temporiser, le préfet invite tous les acteurs concernés à une table ronde sur le sujet tandis que, du côté des représentants de Plan-de-Campagne, la riposte s'organise. Ces derniers avancent à de nombreuses reprises qu'entre 25 et 30 % de leur chiffre d'affaires est réalisé le dimanche. D'emblée, les restaurateurs et sociétés de loisirs de la zone indiquent qu'une éventuelle fermeture dominicale les conduirait à licencier 150 personnes. Plusieurs responsables d'entreprises de la zone commerciale prennent la parole publiquement pour dénoncer le risque qu'elle devienne une « friche commerciale[283] ». Une association d'employeurs, « Propriétaires et exploitants de Plan-de-Campagne », se constitue afin de défendre leurs intérêts sur le sujet. Afin de renforcer leur propos, ils diligentent deux enquêtes. La première réalisée par l'union patronale des Bouches-du-Rhône (l'UP 13) doit montrer l'importance économique des ouvertures dominicales[284] ; la seconde

281 Depuis 1937, un arrêté de fermeture oblige tous les commerçants de Marseille à fermer les dimanches.

282 *La Tribune*, « Plan-de-Campagne ne veut pas perdre son dimanche », 30 mars 2001.

283 Propos tenu par un responsable de But en mars 2001, cité dans *ibid.*

284 Les résultats de cette enquête sont révélés le 6 juin 2001 : elle a été réalisée auprès de 157 commerçants de Plan-de-Campagne, représentant 74 % de la surface de vente. Ce sondage indique qu'environ 28 % du chiffre d'affaires de la zone commerciale de Plan-de-Campagne est réalisé le dimanche. Les recettes totales des commerces concernés s'élevant à 5 milliards de francs, cela représente 1,4 milliard de francs. La plupart des établissements (64 %) estiment qu'ils devraient procéder à des licenciements en cas de fermeture puisqu'au total 1390 personnes travaillent le dimanche, dont 356 uniquement le dimanche. Cf. *La Tribune*, « La zone commerciale Plan-de-Campagne à l'épreuve », 8 juin 2001.

est un questionnaire à destination de la clientèle. Le PDG de Barnéoud, René Richard, évoque même un éventuel classement en zone touristique afin de garantir l'ouverture tous les dimanches.

Dans l'immédiat, les deux parties se mettent d'accord pour un moratoire de six mois afin de se laisser du temps. Les premiers souhaitent que ce délai soit l'occasion pour les enseignes de changer de pratique en fermant tous les dimanches à l'exception des cinq « dimanches du maire » dans l'année[285] tandis que les seconds espèrent que ce répit leur permettra de justifier légalement leurs ouvertures dominicales permanentes. Ouverte en 2001, cette bataille dure, non pas six mois, mais plus de huit ans avant qu'un des deux camps n'arrive à faire durablement plier l'autre.

Les syndicats de salariés : la voie du compromis ?

Face à ces postures patronales très tranchées, les organisations syndicales locales des salariés ont des positions également diverses. Leur difficulté principale vient de leur faible implantation dans les entreprises de la zone commerciale, ce qui rend leur intervention délicate. D'abord, la CGT et la CFDT affirment leur opposition à toute forme de travail dominical des salariés et entendent « remettre Plan-de-Campagne dans la légalité[286] ». Si FO se dit favorable à cette solution, elle est également très sensible aux arguments sur les emplois menacés et adopte une position plus prudente qui oscille, selon les années, entre le refus du travail dominical et un possible accommodement. Selon ce syndicat, un des meilleurs moyens de dissuader les employeurs à recourir au travail dominical des employés n'est pas de faire appel aux tribunaux pour obliger les enseignes à fermer, mais d'imposer des majorations salariales qui profitent aux employés et qui soient suffisamment décourageantes pour les directions. Quant à la CGC et la CFTC, elles prennent également suffisamment au sérieux les menaces des employeurs sur l'emploi pour accepter les ouvertures dominicales à condition que les primes salariales associées soient substantiellement augmentées.

Cette dernière piste est justement explorée comme un compromis permettant de gagner du temps. Les négociations entre les représentants d'employeurs et de salariés aboutissent à un

285 D'ailleurs, contre les chiffres mobilisés par les partisans du travail dominical à Plan-de-Campagne, le président de Sociam avance que ces ouvertures sont également responsables de 1 895 liquidations d'entreprises commerciales dans la ville de Marseille en trois ans. Ces disparitions auraient causé, selon lui, le licenciement de 3 000 salariés. Cf. *Le Monde*, « Le travail du dimanche jugé illégal dans la première zone commerciale de France », 21 septembre 2001.

286 Propos de Jean-Marc Cavagnera, responsable CFDT. Cité dans *ibid.*

prolongement du moratoire. En effet, le 23 janvier 2002, l'Union pour les Entreprises (UPE, médiateur des exploitants de Plan-de-Campagne), la Sociam, la CGC et CFTC, signent un accord afin d'établir une période transitoire jusqu'en janvier 2007, durant laquelle les commerces de Plan-de-Campagne pourront encore ouvrir tous les dimanches. Quant aux commerces de Marseille, il est établi qu'ils pourront également ouvrir cinq dimanches par an. Pour ce qui concerne Plan-de-Campagne, il s'agit du premier accord signé par des représentants d'employeurs et de salariés afin d'instaurer des règles relatives au travail dominical à l'échelle d'une zone géographique donnée alors même que celle-ci ne bénéficie d'aucune clause dérogatoire au regard de la loi. De peur que ce type d'accords se généralise dans tous les centres commerciaux, les syndicats CGT, CFDT et FO refusent de le signer. À l'inverse, les deux organisations de salariés signataires, la CGC et la CFTC, se félicitent du texte car, pour la première fois, tous les salariés travaillant le dimanche à Plan-de-Campagne bénéficieront de majorations salariales, allant jusqu'à 53,36 euros par dimanche travaillé[287], alors qu'auparavant c'était le cas dans seulement quelques enseignes.

Le délai de cinq ans est conçu pour permettre à la zone commerciale de se mettre en conformité avec la loi sans que cela se traduise par des licenciements, ni par une baisse substantielle du chiffre d'affaires. Roger Mongereau, président de la Sociam, le présente ainsi comme « un plan de conversion ». L'une des solutions envisagées par la préfecture consiste à convertir en partie la zone vers des activités de loisirs et de services qui peuvent ouvrir légalement le dimanche[288]. Toutefois, l'accord prévoit également qu'une étude d'impact mesure le poids économique des ouvertures dominicales, et il stipule que dans le cas où « les conditions économiques et sociales ne permettent pas l'alignement sur le droit commun, le régime dérogatoire sera poursuivi ». L'accord a ainsi le grand avantage de satisfaire les deux parties patronales. D'un côté, un texte négocié reconnaît pour la première fois que la règle générale doit être la fermeture dominicale des magasins de la zone. De l'autre, les représentants des commerçants de Plan-de-Campagne ne se sentent pas contraints par ce texte qui mentionne que les dérogations pourraient être maintenues s'il est établi que leur suppression serait préjudiciable pour les entreprises. Une nouvelle fois, cet accord permet surtout aux enseignes de gagner du temps et de continuer leur affrontement par d'autres moyens.

---

[287] *La Tribune*, « Fermeture dominicale en vue pour Plan-de-Campagne », 21 janvier 2002.

[288] Plan-de-Campagne possède d'ailleurs déjà de nombreux lieux de divertissement et de restauration. Le plus important multiplexe cinématographique de l'agglomération marseillaise y a été installé en 1998. La zone comprend au début des années 2000 cinquante lieux de restauration, un *bowling*, des cabarets, un aquarium et une ferme pédagogique. Cf. *Le Monde*, « Des sociologues aixois ont exploré une "ville émergente" », 21 septembre 2001.

Ainsi, les premières années du contentieux opposent surtout les petits commerces de Marseille aux enseignes de Plan-de-Campagne à propos des règles de concurrence. Même si la justice donne raison aux premiers, les seconds prolongent le conflit en cherchant tous les moyens pour maintenir *de fait* leur régime d'exception.

2) De la bataille pour maintenir *de fait* un régime d'exception…

Durant les années qui suivent, l'affrontement se poursuit sur le terrain judiciaire et politique. Souhaitant obtenir une décision judiciaire en leur faveur, les commerçants de Plan-de-Campagne tentent de faire invalider le premier jugement de 2001. Quinze enseignes ou associations de commerçants font ainsi appel de la première condamnation. Sans succès, la cour administrative d'appel confirme le 6 janvier 2004 l'annulation des arrêtés préfectoraux décidée en première instance.

Un soutien politique… au mépris de la loi

Cette décision est largement dénoncée par les partisans de l'ouverture des commerces de Plan-de-Campagne qui trouvent des relais également politiques. La maire socialiste de la commune de Pennes-Mirabeau critique « l'approche juridique [de l'arrêt] qui ne tient pas compte de la dimension économique, humaine et sociale »[289]. De même, la maire UMP d'Aix-en-Provence, Maryse Joissains-Masini, également présidente de la communauté du pays d'Aix, prend position en faveur des ouvertures dominicales qu'elle juge de « bon sens »[290]. Les enseignes de Plan-de-Campagne obtiennent d'autant plus facilement ce soutien politique local que la taxe professionnelle qu'elles versent aux collectivités territoriales du pays d'Aix s'élève à plusieurs millions d'euros. Les commerçants de la cité phocéenne sont alors accusés de raisonner de manière égoïste sans prendre en compte le dynamisme économique apporté par Plan-de-Campagne pour toute la région.

Un autre élu local, Richard Mallié, s'investit fortement sur ce sujet. Ancien maire de Bouc-Bel-Air, une commune très proche de Plan-de-Campagne, devenu conseiller général des Bouches-

[289] *AFP Infos Économiques*, « Fermeture dominicale confirmée sur la plus grande zone commerciale de France », 6 janvier 2004.

[290] *AFP Infos Économiques,* « Fermeture dominicale à Plan-de-Campagne : toujours des incertitudes », 15 janvier 2004.

du-Rhône, puis député de la 10e circonscription du département où se situe Plan-de-Campagne en 2002, il devient un grand défenseur du travail dominical et des entreprises de la zone commerciale. Dès sa première campagne pour être élu à l'Assemblée nationale, le futur député s'engage à réformer la loi pour faciliter les ouvertures dominicales dans le commerce et au moment de sa réélection en 2007, il réaffirme sa promesse. Il participe ainsi à donner une ampleur nationale à cette polémique[291].

Forts de ces soutiens, les commerçants de Plan-de-Campagne et leurs représentants restent bien déterminés à faire en sorte que leurs ouvertures dominicales soient jugées conformes aux yeux de la loi afin que ces pratiques perdurent.

Pour ce faire, leur principale stratégie reste de défendre le droit d'ouvrir grâce aux autorisations préfectorales[292] en arguant que l'annulation des autorisations entre 1995 et 1997 ne préjuge pas de la légalité des autorisations suivantes. En particulier, les enseignes renouvellent leurs demandes d'autorisations qu'elles justifient au nom de la nécessité économique d'ouvrir leurs portes tous les dimanches. Les dossiers envoyés à la préfecture sont donc étoffés et c'est la raison pour laquelle l'UPE13, le Medef local, affirme dans un communiqué, quelques jours après la décision de la cour d'appel de janvier 2004, que celle-ci ne concerne que les autorisations passées mais pas les présentes :

> « Les dossiers de dérogations actuels fournis par les commerçants sont désormais tout à fait conformes à la règlementation en vigueur[293]».

Cette assertion est peu fondée juridiquement, mais ça n'empêche pas la préfecture de prendre parti pour les enseignes de Plan-de-Campagne et de continuer de délivrer des autorisations pour ouvrir leurs portes le dimanche. Toutefois, à partir de janvier 2004, le préfet des Bouches-du-Rhône, Christian Frémont, indique qu'aucune nouvelle autorisation ne sera accordée, il s'agit uniquement d'autoriser les nombreux établissements qui en bénéficiaient déjà. Il concède même publiquement l'illégalité de ces autorisations :

291 Par exemple, il dépose à l'Assemblée nationale sa première proposition de loi sur le sujet le 13 mai 2004 et la situation de Plan-de-Campagne est explicitement mentionnée dans l'exposé des motifs de ce texte.

292 En référence à l'article L.221-6 du Code du travail dans le cas où « le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement ».

293 Citée dans *AFP Infos Économiques,* , 15 janvier 2004.

> « Nous sommes dans une situation juridique très fragile. Il faut respecter la loi mais je ne peux pas d'un trait de plume envoyer 5 000 personnes au chômage[294] ».

Autrement dit, le préfet lui-même admet que ces autorisations sont contestables sur le plan légal, mais, d'après lui, le nombre d'emplois en jeu est suffisamment important pour que les entreprises qui réclament le renouvellement de leur autorisation obtiennent satisfaction. Or, à l'inverse de cette position, une partie des acteurs s'interrogent sur les dangers d'une situation qui banaliserait des pratiques illégales. Voici ce qu'explique un agent de l'inspection du Travail :

> « Le dérogatoire devient permanent. Cela attire d'autres entreprises, qui viennent juste pour l'ouverture du dimanche. Ça fait trente ans que ça dure. Comme on présente ça comme des créations d'emplois, l'État laisse faire. C'est une zone de non-droit, le *Far West.* […] C'est ubuesque. Le préfet délivre toujours des dérogations illégales. Si quelqu'un les attaque, il gagne. C'est la loi de la jungle. On marche sur la tête[295] ».

L'illégalité des autorisations préfectorales est bien ici jugée comme problématique car celles-ci créent une « zone de non-droit » où la raison du plus fort – sur le plan économique – règne au mépris de la loi.

La question de la légalité des autorisations préfectorales reste donc au cœur du conflit sur les ouvertures dominicales à Plan-de-Campagne. D'ailleurs, à la demande d'une association d'exploitants de Plan-de-Campagne, le Conseil d'État est saisi du dossier en novembre 2005. Il rejette leur requête et confirme la décision du tribunal administratif de Marseille précisant que la seule appartenance à un centre commercial qui comprend des nombreuses activités de vente et de loisirs n'induit pas que les établissements proposent des « activités familiales » et ne justifie donc pas en tant que telle une dérogation au repos hebdomadaire le dimanche. La haute juridiction énonce également qu'en cas de fermeture dominicale, si la clientèle ne peut se reporter les autres jours de la semaine, la baisse éventuelle du chiffre d'affaires et ses conséquences (licenciements et baisse des rémunérations des salariés) ne sont pas de « nature à justifier une dérogation à la règle du repos dominical des salariés[296] ». Tant qu'ils n'entravent pas le fonctionnement normal des établissements, les motifs d'ordre économique qui étaient les principaux arguments avancés par les enseignes pour justifier les ouvertures sont donc bien écartés.

Cependant, même si sur le terrain de la justice, les autorisations préfectorales en cours sont largement contestables, aucun nouveau recours devant les tribunaux n'est entrepris afin de

---

[294] Cité dans *AFP Infos Économiques*, « Des commerçants manifestent pour l'ouverture dominicale à Plan-de-Campagne », 9 novembre 2004.

[295] Cité dans *Libération*, « Un Plan-de-Campagne pour contourner la loi », 29 septembre 2003.

[296] Conseil d'État, 9 décembre 2005, n°265553.

demander leur annulation. En effet, l'accord du 23 janvier 2002 qui garantit un délai de cinq ans aux enseignes pour modifier leurs pratiques d'ouverture, est finalement respecté par tous les acteurs, y compris les organisations syndicales CGT et CFDT non-signataires.

Une nouvelle étape du conflit avec les syndicats de salariés en première ligne

La polémique reprend toutefois de plus belle à partir de mars 2006, dix mois avant l'échéance de l'accord fixée à janvier 2007, à un moment où l'avenir du site est à nouveau en débat. Le débat a désormais une dimension nationale. Par voie de presse, le 30 mars 2006, le ministre des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce et de l'Artisanat, Renaud Dutreil, enjoint aux entreprises du centre commercial de respecter la loi et le repos hebdomadaire du dimanche de leurs salariés[297]. Il est rejoint quelques jours plus tard par le préfet des Bouches-du-Rhône, Christian Frémont qui affirme que « la période de non-droit est terminée[298] ». Il s'agit du seul moment où le préfet et un membre du gouvernement ordonnent aux enseignes de respecter la loi, mais cette ligne politique ne dure pas. Dès décembre 2006, au nom du « bon sens », le même ministre R. Dutreil se prononce en faveur d'un nouveau prolongement des autorisations illégales, au moins pour quelques mois[299].

Fidèle à son argumentation élaborée au début des années 2000, l'UPE13 insiste sur le « séisme social » que les fermetures dominicales créeraient, au moment où les négociations reprennent[300]. L'association Terre de commerces, réunissant les enseignes de Plan-de-Campagne, dénonce l'absurdité des ordonnances judiciaires qui revient à dire selon elle : « Au nom de la loi, je vous mets au chômage[301] ». Les partisans des ouvertures dominicales s'appuient désormais sur une étude du cabinet MKO, diligentée par la chambre de commerce et de l'industrie de Marseille et les collectivités territoriales, qui estime qu'en cas de fermeture le dimanche, un millier d'emplois dont 600 équivalents temps plein seraient supprimés[302].

---

[297] *Les Échos*, « Commerce : l'ouverture dominicale de Plan-de-Campagne sera supprimée », 31 mars 2006.

[298] *AFP Infos françaises*, « Ouverture dominicale de Plan-de-Campagne : un tiers des commerces menacés », 5 avril 2006.

[299] *Le Figaro*, « Fermeture dominicale : nouveau sursis pour la zone commerciale de Plan-de-Campagne », 2 décembre 2006.

[300] Citée par *Les Échos*, « L'ouverture dominicale de Plan-de-Campagne à nouveau sur la sellette », 17 mars 2006.

[301] *AFP Infos françaises*, *op. cit.*, 5 avril 2006.

[302] *Le Figaro*, « La zone commerciale de Plan-de-Campagne doit rentrer dans le rang », 15 juin 2006.

Si les acteurs et les arguments avancés restent relativement similaires aux années précédentes, leurs rôles respectifs évoluent néanmoins substantiellement. En effet, alors que les initiateurs de la première procédure judiciaire étaient les représentants des petits commerçants marseillais qui contestaient la concurrence des enseignes de Plan-de-Campagne, ceux qui sont désormais les plus intransigeants quant aux ouvertures dominicales de la zone sont désormais certaines des organisations syndicales de salariés, notamment la CGT et la CFDT.

À plusieurs reprises, ces organisations préviennent que si les négociations n'aboutissent pas au respect de leur engagement initial, à savoir la fermeture des magasins de Plan-de-Campagne le dimanche, elles iront devant les tribunaux pour l'exiger dès le 24 janvier 2007, soit au lendemain de la fin de validité de l'accord de 2002. Cette menace est prise au sérieux car les précédents arrêts de tribunaux sont suffisamment explicites pour laisser peu de doutes sur le fait qu'un recours en justice entraînerait immédiatement l'annulation des dérogations préfectorales. Durant les négociations de 2006, le cœur du conflit porte donc moins sur les règles de concurrence à respecter par les commerçants que sur le droit des salariés au repos hebdomadaire le dimanche que la CFDT et la CGT entendent défendre. En réponse à cette évolution, un collectif de salariés, appelé Génération Plan, se constitue en septembre 2006 pour défendre le maintien des ouvertures dominicales. Il revendique un millier d'adhérents et s'exprime régulièrement dans la presse pour dénoncer les syndicats qui contestent les ouvertures et mettre fin à une situation où « on discute de leur sort à leur place[303] ».

Les négociations n'aboutissent pas durant toute l'année 2006. Le 12 janvier 2007, un « accord de méthode » est établi entre le préfet, la CFDT et la CGT : il propose un nouveau délai de trois mois pour « revenir progressivement au régime de droit commun en matière d'ouverture dominicale » et « permettre aux entreprises de s'organiser[304] ». En contrepartie, le préfet s'engage à demander aux collectivités locales un allègement de la taxe professionnelle aux enseignes à partir du moment où elles maintiennent l'emploi et les revenus des salariés. Si la CGPME – syndicat de rattachement de la Sociam – était prête à signer cet accord, l'UPE13 le refuse. Le Medef local écarte également les autres propositions émises pour augmenter le délai : la CFE-CGC proposait une

---

303 *AFP Infos françaises*, « Plan-de-Campagne : un collectif demande le maintien de l'ouverture dominicale », 30 novembre 2006.

304 Cité dans *Les Échos*, « Commerce : Plan-de-Campagne va perdre son exception dominicale », 15 janvier 2007.

fermeture dominicale à partir de juin 2007 tandis que la CGPME invitait à une progressive mise en conformité avec la loi d'ici janvier 2008.

Malgré l'échec de ces négociations, le préfet annonce qu'il fournira aux enseignes qui le demandent, de nouvelles autorisations d'ouverture dominicale pour une durée de six mois, tout en rappelant à nouveau leur « grande fragilité juridique[305] ». Le 24 janvier, il reçoit le soutien d'une partie des salariés, réunis à environ 400 à Marseille, pour défendre « la liberté de travailler le dimanche » et effectuer un lâcher de 1 000 ballons noirs représentants « autant d'emplois menacés » par la fermeture dominicale[306].

Le même jour, l'UPE13 signe finalement un « accord de méthode » avec FO, la CFTC, la CFE-CGC, qui s'avère bien différent de celui qui était discuté jusque-là. Ce texte indique que des négociations doivent être menées pour réaliser un plan d'investissement qui engage également les collectivités et l'État, afin de fermer les commerces le dimanche et de moderniser la zone. L'accord ne propose pas de date butoir pour la fermeture dominicale. Il prévoit seulement d'établir un calendrier « dans le cas où le comité de pilotage estimerait le contenu de ces programmes satisfaisant et à hauteur des enjeux sociaux et économiques[307] ». FO est désormais convaincue que « compte tenu de la vétusté de la zone commerciale, lui enlever cet avantage concurrentiel reviendrait à la tuer[308] » et signe donc cet accord. Pour les signataires, le préalable à toute fermeture doit donc être des investissements publics et privés qui rénovent le site. Si toutes les organisations représentatives des salariés et des employeurs peuvent être membres dudit comité de pilotage, seuls les « partenaires signataires » peuvent voter et décider en son sein. Autrement dit, la CGPME tout comme la CGT et la CFDT sont désormais évincées des décisions.

Estimant n'avoir aucune garantie sur la future fermeture des commerces de Plan-de-Campagne le dimanche, les deux organisations de salariés CGT et CFDT interpèlent l'UPE13 pour que des négociations s'ouvrent à nouveau et préviennent qu'elles mettront leur menace de recours en justice à exécution si les discussions ne reprennent pas. Sans réponse de la part de l'UPE13, ces deux syndicats déposent alors les premiers dossiers le 1er février 2007 afin de faire annuler 26 des 141 dérogations préfectorales accordées le 26 janvier par le préfet. Le ton monte entre les deux

---

305 Cité dans *Les Échos*, « Ouverture le dimanche : les préfets ne veulent pas trancher », 25 janvier 2007.

306 AFP Infos françaises, « Plan-de-Campagne : les salariés défendent "la liberté du travail du dimanche" », 25 janvier 2007.

307 Accord de méthode du 24 janvier 2007 relatif à l'application du droit commun concernant l'ouverture dominicale et au développement dans la zone commerciale de Plan-de-Campagne.

308 *La Tribune*, « La polémique sur l'ouverture du dimanche enfle à Plan-de-Campagne », 26 février 2007.

parties. Florent Sabassier, le président de l'association des commerçants de la zone, Centre de vie régionale, traite les syndicats à l'origine du recours de « voyous[309] » et entend interpeler le gouvernement et l'Assemblée nationale. Le 15 février, un millier de commerçants et de salariés des magasins de la zone commerciale manifestent à Marseille et interpèlent le maire de la ville, Jean-Claude Gaudin qu'ils accusent de ne pas défendre les commerces de Plan-de-Campagne. Contre la logique judiciaire des syndicats requérants, les partisans de l'ouverture dominicale développent une stratégie plus politique, en soulignant l'intérêt économique des enseignes et le soutien des salariés.

Le 3 avril 2007, le tribunal administratif de Marseille annule les arrêtés préfectoraux attaqués qui concernent les enseignes les plus importantes de la zone (Conforama, Fly, Leroy-Merlin, Castorama, Darty, But, Go Sport, Décathlon, Virgin…). Fortes de ce premier succès, la CGT et la CFDT poursuivent six enseignes, cette fois-ci devant le tribunal de grande instance qui ordonne à quatre d'entre elles de fermer le dimanche sous peine d'astreinte de 5 000 euros par salarié et par infraction constatée[310]. Malgré ces décisions favorables, ces entreprises gardent leurs portes ouvertes les dimanches suivants grâce aux cinq dérogations accordées par les maires (PS et UMP) des deux communes de la zone.

Cependant, cette solution n'est que temporaire et crée un climat d'incertitude. À ce sujet, Florent Sabassier s'inquiète publiquement de la baisse de fréquentation et d'activité le dimanche, car les clients ne savent plus si les magasins sont ouverts ce jour-là. Il estime que l'activité dominicale a chuté de 30 % au mois de mai, ce qui a entraîné 52 licenciements et le non-renouvellement de 19 CDD[311]. À la fin de ce même mois, un magasin franchisé de Mango ferme boutique, licenciant sept salariés. F. Sabassier accuse la législation sur le repos hebdomadaire d'être responsable de cette faillite. Il profite de cette opportunité pour expliquer que les premières victimes de la mise en conformité avec la loi seront bien les petits commerces indépendants qui ont peu de marge de manœuvre[312].

Le conflit s'étend donc dans la durée, chaque partie mobilisant des ressources suffisantes pour continuer à se faire entendre. D'un côté, certains syndicats de salariés refusent de céder au

309 Cité dans *Le Figaro*, « La guerre du dimanche reprend à Plan-de-Campagne », 5 février 2007.

310 Il s'agit de Conforama, Castorama, Tati et Fly.

311 *Les Échos*, « Plan-de-Campagne : les commerces victimes de la bataille du dimanche », 28 mai 2007.

312 *Le Figaro*, « Interdit de dimanche, un magasin met la clé sous la porte », 26 mai 2007.

« chantage à l'emploi[313] » et exigent que les règles de droit s'appliquent. Ils ont la justice avec eux. De l'autre, les enseignes de Plan-de-Campagne revendiquent de maintenir leurs magasins ouverts le dimanche au nom de la spécificité de la zone commerciale. Elles ont le pouvoir politique avec eux et arrivent à mobiliser à leurs côtés une fraction notable des salariés de la zone. Dans cette configuration tendue, aucune des parties ne gagne durablement sur l'autre…. Tant que la loi reste en l'état.

Ainsi, la stratégie initiale des enseignes de Plan-de-Campagne qui repose sur le maintien *de fait* de leur régime d'exception se révèle insuffisante face à la volonté de la CGT et de la CFDT de ne plus laisser les magasins ouvrir illégalement. Progressivement, les entreprises de la zone commerciale adoptent alors une nouvelle position et réclament de plus en plus explicitement une nouvelle législation.

3) … à celle pour maintenir *de droit* ce régime d'exception

Les commerçants de Plan-de-Campagne et leurs représentants ne revendiquaient pas de changement législatif au début de la décennie 2000. Pendant longtemps, ils ont surtout souligné la spécificité du site qui justifiait, selon eux, un régime d'exception. Même au début de l'année 2007, les représentants des commerces de Plan-de-Campagne réaffirment qu'ils ne souhaitent pas d'une loi qui généraliserait le travail dominical. En effet, une modification législative qui étendrait largement les dérogations leur ferait perdre leur avantage comparatif par rapport aux autres commerces. Ils exigent alors le maintien *de fait* des ouvertures dominicales grâce au soutien de plusieurs acteurs locaux (maires, préfets et une partie des syndicats de salariés). C'est uniquement quand cette voie devient trop instable et ne leur garantit plus de pouvoir ouvrir tous les dimanches que la perspective d'une modification législative s'impose à eux.

313 Propos de Djamila Salvatori, déléguée CGT de Fabio Lucci. Citée dans *Le Monde*, « Conflit sur l'ouverture dominicale dans les Bouches-du-Rhône », 6 janvier 2007.

L'adoption d'une nouvelle stratégie : la revendication d'une nouvelle loi

En juillet 2007, la situation pour les enseignes est très incertaine. Plusieurs établissements sont sous le coup d'ordonnance de fermeture tandis que les autorisations préfectorales pour les autres magasins arrivent à leur terme à ce moment-là. Les représentants des entreprises de Plan-de-Campagne cherchent malgré tout à faire perdurer le *statu quo*. Le 19 juillet 2007, l'UPE13 et trois syndicats de salariés (FO, CFTC et CFE-CGC) signent un nouvel accord pour prolonger la période transitoire jusqu'en juin 2008. Ils constatent « l'état de délabrement » dans lequel se trouve la zone et exigent à nouveau un plan d'investissement dans lequel l'État et des collectivités territoriales s'engageraient afin de garantir la pérennité du site[314]. En attendant, ils demandent à la préfecture de renouveler les dérogations autorisant l'ouverture des magasins le dimanche.

Quelques jours plus tard, le nouveau préfet des Bouches-du-Rhône, Michel Sappin, accorde bien ces dérogations aux établissements commerciaux de Plan-de-Campagne jusqu'au 30 juin 2008. Comme précédemment, la préfecture propose une tout autre lecture de la situation que celle des tribunaux. En l'occurrence, M. Sappin justifie son choix en arguant que les autorisations concernent uniquement des entreprises dont le « fonctionnement normal[315] » repose depuis 40 ans sur les ouvertures dominicales. Contraire à la jurisprudence, l'interprétation de ce représentant de l'État s'appuie moins sur le droit que sur le contexte politique marqué par l'élection du nouveau président de la République, Nicolas Sarkozy qui est favorable à une modification de la législation en la matière. Même s'il affirme que les dérogations sont mieux argumentées et non contestables aux yeux de la loi, le préfet en appelle toutefois à la « responsabilité » des organisations syndicales qui contestent les ouvertures dominicales à Plan-de-Campagne pour qu'elles n'effectuent pas de recours contre ces dérogations[316]. Enfin, il demande aux représentants d'employeurs et de salariés de se mettre d'accord pour revenir au droit commun d'ici juin 2008, tout en précisant que ce droit commun pouvait être tout autre d'ici là vu qu'une loi est en préparation sur le sujet[317] ! Le secrétaire de l'Union départementale de la CFDT, Jean-Marc Cavagnera, résume ainsi :

> « Il nous a annoncé un calendrier gouvernemental de réforme du droit du travail au lieu d'appliquer la loi existante, ce qui est sa fonction[318] ».

---

314 Avenant du 19 juillet 2007 relatif aux modalités d'application de l'accord du 24 janvier 2007.

315 Cité dans *Le Monde*, « Les commerces de Plan-de-Campagne seront encore ouverts le dimanche », 30 juillet 2007.

316 Cité dans *Les Échos*, « Paca : ouverture dominicale reconduite pour Plan-de-Campagne », 30 juillet 2007.

317 *Le Monde*, « Les magasins de Plan-de-Campagne autorisés à ouvrir le dimanche », 28 juillet 2007.

318 *Le Monde*, « Les commerces de Plan-de-Campagne seront encore ouverts le dimanche », 30 juillet 2007.

Face à l'opiniâtreté des acteurs en présence, seule une modification législative est donc perçue, aux yeux de l'exécutif et ses représentants locaux, comme une solution pour sortir du conflit de Plan-de-Campagne.

Dans cette perspective, Richard Mallié dépose une deuxième proposition de loi en ce sens en août 2007. Surtout, le président du groupe UMP à l'Assemblée nationale, Jean-François Coppé, le nomme à la tête du groupe de travail législatif afin d'aboutir à une modification des règles en matière de repos hebdomadaire des salariés dans le commerce.

En attendant la modification législative promise par le gouvernement pour le début de l'année 2008, la bataille autour des ouvertures dominicales à Plan-de-Campagne continue. Les évènements de 2008 reproduisent sous une forme accélérée et accentuée, les péripéties de 2007. À partir de septembre 2007, la CGT et la CFDT saisissent à nouveau la justice pour exiger l'arrêt des ouvertures dominicales illégales. Le 13 septembre, elles déposent d'abord des recours devant le tribunal administratif de Marseille pour faire annuler les dérogations préfectorales. Le 24 janvier 2008, cette cour de justice invalide une nouvelle fois 133 arrêtés. À l'annonce de cette décision, l'UPE13 ne change pas d'attitude et annonce que « Plan-de-Campagne entre en résistance[319] ». Quatre mois plus tard, le 22 avril 2008, le tribunal de grande instance d'Aix-en-Provence somme douze établissements de la zone de fermer le dimanche sous peine d'une astreinte de 50 000 euros par dimanche travaillé. Pendant l'audience, plusieurs enseignes assignées ont revendiqué, sans succès, le droit d'ouvrir sans autorisation car elles estimaient pouvoir bénéficier du nouvel amendement concernant les enseignes d'ameublement. Là encore, les commerces annoncent publiquement qu'elles ne respecteront pas cette injonction judiciaire et qu'elles garderont leurs portes ouvertes les prochains dimanches, « l'ouverture dominicale étant vitale à la pérennité de leur entreprise[320] ». Certains se servent des dérogations municipales, d'autres choisissent d'ouvrir illégalement. Le président de l'association des commerçants de Plan-de-Campagne, Tony Sessine, presse le Premier ministre de faire inscrire la troisième proposition de loi de R. Mallié déposée le 17 avril 2008 à l'ordre du jour prioritaire de l'Assemblée nationale[321]. Quant au préfet, il organise lui-même une conférence de presse et y critique l'« erreur manifeste » commise par le juge[322]. Il

[319] Citée dans *La Tribune*, « Plan-de-Campagne : coup de frein à l'ouverture dominicale », 25 janvier 2008.

[320] Extrait du communiqué des enseignes contraintes par l'ordonnance de fermeture du 22 avril 2008. Cité dans *AFP Infos Économiques*, « Plan-de-Campagne : malgré une décision judiciaire, les commerçants ouvriront dimanche », 23 avril 2008.

[321] *La Tribune*, « Mobilisation générale autour de l'ouverture des magasins le dimanche », 25 avril 2008.

[322] Cité dans *Le Monde*, « Le cas d'école du travail le dimanche », 6 mai 2008.

défend une nouvelle fois, comme seule solution à la crise, la proposition de loi initiée par le député Richard Mallié :

> « Si la loi permettant aux magasins d'ouvrir le dimanche n'est pas votée d'ici là [cet été], nous n'aurons plus qu'à sortir nos mouchoirs et à dire au revoir à Plan-de-Campagne[323] ».

Le préfet Michel Sappin relaie ainsi expressément la position des enseignes. Sur sa demande d'ailleurs, le ministère du Travail fait appel de la décision d'annulation des autorisations préfectorales. L'appel permet en effet de gagner un temps précieux – en attendant une modification de la loi – et de faire espérer que la justice n'a pas encore définitivement tranché le litige. Ce n'est que le 28 janvier 2009 que la cour administrative de Marseille confirme en appel cette annulation[324].

La contestation des décisions de justice s'appuie aussi sur la mobilisation d'une partie des salariés. À plusieurs reprises, entre avril et juin 2008, des rassemblements en faveur du travail le dimanche sont organisés, soit à Plan-de-Campagne même pour contester des fermetures contraintes, soit à Marseille pour interpeler les pouvoirs publics. À l'opposé, d'autres salariés manifestent aussi contre le travail dominical, comme le 1er juillet 2008 où 500 personnes défilent dans les rues de Marseille à l'appel de la CGT[325].

La poursuite de ces diverses actions – recours juridiques et mobilisations des salariés – n'empêche pas les représentants patronaux de miser de plus en plus sur une nouvelle loi. La stratégie consistant à maintenir *de fait* une situation d'exception à Plan-de-Campagne a en effet trouvé ses limites car leurs opposants se sont saisis du droit de manière de plus en plus systématique. Auparavant, les entreprises de Plan-de-Campagne souhaitaient avant tout perpétuer le *statu quo* qui leur permettait d'ouvrir le dimanche alors que les commerces alentour étaient fermés. À partir du moment où l'usage du droit *via* les dérogations préfectorales ne leur garantit plus cet avantage, ils deviennent alors de fervents militants en faveur d'une modification législative afin que les nouvelles règles leur garantissent *de droit* la préservation de cet avantage concurrentiel.

---

323 Cité dans *La Tribune*, « Ouverture des commerces le dimanche : la confusion », 29 avril 2008.

324 Le rapporteur public, Frédéric Dieu, avait demandé le 22 décembre 2008 la confirmation du jugement en première instance. Il estimait « assurément peu courant que des dispositions législatives soient délibérément méconnues avec autant de constance et d'opiniâtreté » sur le site de Plan-de-Campagne et ajoutait : « Il est plus exceptionnel encore que cette méconnaissance soit le fait de l'autorité normalement chargée de pourvoir à l'exécution des lois et de veiller à ce que les citoyens s'y conforment, c'est-à-dire de l'administration de l'État et du préfet qui est son représentant dans le département ». Cité dans *AFP Infos Économiques*, « Plan-de-Campagne : annulation des dérogations d'ouverture le dimanche requise », 22 décembre 2008.

325 *AFP Infos Françaises*, « Plan-de-Campagne : 500 militants CGT manifestent contre le travail dominical », 1er juillet 2008.

La nationalisation du conflit qui avive le clivage entre petit et grand patronat

La revendication en faveur de cette nouvelle loi est d'autant plus facilitée que celle-ci est expressément souhaitée par le nouveau gouvernement issu des urnes du printemps 2007. Le choix d'élargir les possibilités de travail dominical dans le commerce est cependant loin de faire l'unanimité au sein même de la majorité parlementaire. En effet, non seulement les élus de gauche[326] se prononcent contre une nouvelle loi, mais également de nombreux élus de droite. C'est la raison pour laquelle R. Mallié propose quatre propositions de loi successives entre août 2007 et mai 2009, sans compter celle de Claude Bodin proposée en septembre 2007.

N'ayant pas de majorité suffisante dans son propre camp, le député des Bouches-du-Rhône restreint à chaque fois le champ et l'ampleur des modifications législatives avancées dans son projet (cf. tableau n°8) afin d'obtenir le soutien d'un nombre suffisant de parlementaires, qu'il obtiendra finalement en 2009. Ces différentes propositions correspondent à autant d'ajustements réalisés afin que le texte obtienne une majorité de voix au Parlement. Durant l'année 2008, plusieurs voix, notamment parmi les députés UMP, s'élèvent pour dénoncer les dangers associés à de trop importantes dérogations au repos dominical dans le commerce. En particulier, les élus de droite critiquent en particulier la proposition de loi d'avril 2008 car ils voient les « zones d'attractivité commerciale exceptionnelle » comme un prélude à la généralisation du travail dominical. En réponse à ces inquiétudes, la version de novembre 2008 limite ainsi ces nouvelles dispositions dérogatoires aux grandes villes que sont Paris, Marseille, Lyon et Lille. Malgré ces modifications, plusieurs responsables de droite continuent de contester ce texte. À ce sujet, une cinquantaine de députés UMP et Nouveau Centre signent deux tribunes pour dénoncer le risque encouru de banalisation du travail dominical dans le commerce[327]. Alors que la proposition de loi doit être discutée à l'Assemblée nationale avant la fin de l'année 2008, Marc Le Fur, député des Côtes-d'Armor, à la tête de cette controverse, réclame qu'elle soit retirée de l'ordre de jour de la chambre parlementaire. Les frondeurs s'inquiètent notamment de l'augmentation de la compétition entre les territoires et des distorsions de concurrence au détriment du petit commerce, en particulier dans les centres-villes. Ils soulignent ainsi que les emplois créés dans la grande distribution ne

[326] Cent vingt-deux députés PS, PC, Les Verts, et PRG cosignent le 11 décembre 2008 une tribune dans *Libération*, intitulée « Dimanche : Yes week-end ! », pour publiciser leur opposition à l'extension des dérogations au repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce.

[327] Notamment deux tribunes, l'une publiée dans *Le Figaro*, « Vivement dimanche ! », le 21 novembre 2008 et l'autre publiée dans *Le Monde*, « Le travail le dimanche, une mauvaise idée », le 27 novembre 2008.

compenseront pas les pertes subies par les commerces de proximité[328]. Ainsi, de nombreux élus du Rhône s'opposent à la proposition de loi de R. Mallié, car les entreprises des zones urbaines proches de Lyon, mais situées hors du régime dérogatoire, subiraient une concurrence déloyale du fait des plus grandes facilités d'ouverture au sein la métropole lyonnaise. Elles n'auraient alors d'autre choix que de réclamer à leur tour le droit d'ouvrir. C'est ce que Philippe Meunier, député UMP du Rhône, appelle « l'effet métastase » comparant l'extension du travail dominical au développement d'un cancer[329]. Comme d'autres élus de la région, il réclame que la ville de Lyon soit exclue du dispositif de la nouvelle loi.

En fait, ces responsables politiques reprennent largement à leur compte les positions de nombreuses organisations des PME. Par exemple, toujours, à Lyon, l'organisation Tendance Presqu'île qui réunit 200 entreprises du centre-ville, exprime publiquement ses réserves. Selon elle, la proposition d'extension des dérogations au repos hebdomadaire le dimanche risque d'obliger les commerces du centre à ouvrir tous les dimanches pour faire face à la concurrence des zones commerciales alentours, entraînant ainsi des coûts supplémentaires liés à l'ouverture d'un septième jour, sans garantie d'augmentation du chiffre d'affaires[330]. La crainte des petites enseignes face aux plus grandes n'est pas propre au cas lyonnais et plusieurs organisations professionnelles telles que la CGPME, l'Union Professionnelle Artisanale et la Fédération Nationale de l'Habillement, prennent position contre la loi. À l'opposé, les représentants des grandes enseignes soutiennent les mesures en faveur d'un assouplissement des règles relatives au repos dominical. Il s'agit notamment de la Fédération des enseignes de l'habillement, de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution, ou encore de l'Union du grand commerce de centre-ville qui regroupe notamment les grands magasins. L'accentuation du clivage entre les petites et les grandes entreprises traduit largement l'opposition entre celles qui estiment être les gagnantes d'une plus grande concurrence commerciale sur sept jours et celles qui craignent au contraire de perdre des parts de marché dans ce contexte.

Pour faire face à la contestation au sein de l'UMP et permettre malgré tout un vote de la loi dans d'ici la fin de l'année 2008, le président du groupe UMP à l'Assemblée, le Premier ministre ainsi que le président de la République lui-même, s'emparent du sujet. Les frondeurs UMP sont

328 *Ibid.*

329 *Le Figaro*, « Le travail dominical soulève une fronde à l'UMP », 22 novembre 2008.

330 *Libération*, « Dans le Rhône, les élus font barrage », 2 décembre 2008.

invités à l'Élysée pour de nouvelles négociations qui aboutissent à un compromis[331]. Le débat à l'Assemblée nationale est une nouvelle fois repoussé, mais désormais les députés contestataires sont rentrés dans le rang. D'ailleurs, nombre d'entre eux (Marc Le Fur, Philippe Meunier, Jean-Frédéric Poisson, François Baroin…) cosignent avec Richard Mallié, la proposition de loi déposée le 19 mai 2009 qui reprend les principaux points du compromis élaboré au sein du camp UMP.

C'est finalement à partir de cette quatrième version du texte de R. Mallié que les règles de droit concernant le repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce de détail sont modifiées. Le nouveau président n'avait pas caché sa volonté de modifier la législation en la matière. Cependant, le gouvernement a fait le choix de ne pas porter un projet de loi lui-même et laisse l'initiative aux parlementaires *via* une proposition de loi. Or, cette option mérite d'être soulignée car depuis la loi du 31 janvier 2007 de « modernisation du dialogue social », tout projet de loi doit faire l'objet de concertation préalable avec les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. L'option privilégiée de la proposition de loi constitue ainsi une manière de contourner ces organisations, en particulier les syndicats de salariés tous opposés à l'extension du travail dominical[332]. Dans un contexte où les grandes enseignes et une partie des salariés contestent la légitimité des syndicats à représenter les salariés notamment dans le contentieux de Plan-de-Campagne, ce choix contribue également à les mettre à l'écart du processus législatif. À l'inverse, les parlementaires privilégient d'autres organisations de salariés comme interlocuteurs. Ils appuient par exemple les initiatives de la « Confédération générale des salariés du dimanche[333] », qui revendique 3500 salariés principalement issus des zones commerciales du Grand Cerf d'Éragny (Val-d'Oise) et de Plan-de-Campagne[334].

331 Pour le détail du compromis, voir *infra* les différentes mesures de la proposition de loi Mallié finalement adoptée le 10 août 2009.

332 En témoigne par exemple la présence de l'ensemble des fédérations syndicales du commerce (CGT, FO, CFE-CGC, CFDT) à la Convention nationale pour le repos dominical le 9 décembre 2008, aux côtés de représentants de la CGPME, de l'UPA et d'élus de gauche comme de droite (Boulin et Lesnard, 2017).

333 Le nom de cette organisation qui reprend la terminologie des syndicats dont elle conteste la légitimité indique qu'elle tente de se présenter comme effectivement représentative des salariés travaillant le dimanche. Ses membres soutiennent franchement la nécessité d'une loi permettant aux centres commerciaux qui le souhaitent d'ouvrir tous les dimanches. Ils revendiquent également que la loi garantisse à tous les salariés concernés par le travail dominical une majoration de 100 % du salaire.

334 Richard Mallié, Jean-Frédéric Poisson et le ministre du Travail Xavier Bertrand, se rendent par exemple aux « Assises du dimanche » organisées le 11 juin 2009. Soutenu par des « enseignes bienveillantes », cet évènement est l'occasion pour eux de discuter et d'encourager les membres de la Confédération générale des salaires du dimanche. Cf. *Libération*, « Forçats du dimanche et fiers de l'être », 7 juillet 2007.

Finalement, les enseignes de Plan-de-Campagne changent de stratégie au cours du conflit et réclament explicitement une nouvelle loi pour obtenir le droit d'ouvrir tous les dimanches. Elles obtiennent satisfaction en 2009 avec l'adoption de la proposition de loi du député Richard Mallié.

4) De nouvelles zones géographiques ou la « prime aux délinquants »

Adopté en juillet par le Parlement, ce texte introduit trois mesures principales[335].

Motif central de cette nouvelle législation, la première mesure correspond à la création des « PUCE », soit les « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » qui sont définis par « des habitudes de consommation dominicale, l'importance de la clientèle concernée et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre[336] » dans les unités urbaines d'au moins un million d'habitants. Autrement dit, comme l'avait promis Richard Mallié lui-même le 29 mars 2009 dans un rassemblement d'une centaine de personnes en soutien à l'ouverture des commerces le dimanche du centre commercial Art-de-Vivre, la loi doit autoriser « le travail le dimanche dans les magasins qui sont déjà ouverts ce jour-là[337] ». Pour la troisième fois en moins de vingt ans, le législateur décide donc de rendre légales des pratiques qui étaient jusque-là jugées illégales et contestées comme telles. Ce dispositif permet ainsi de régler le contentieux de Plan-de-Campagne, mais également plusieurs litiges en région parisienne. En effet, les magasins appartenant aux enseignes But, Darty, Boulanger, la Fnac, etc. dans des zones commerciales comme à la Patte d'Oie d'Herblay (Val-d'Oise), revendiquaient depuis des années le droit d'ouvrir, puisque d'autres enseignes comme l'ameublement le faisaient. Dans les nouveaux « PUCE », les établissements de vente de détail peuvent demander au préfet des autorisations individuelles ou collectives, pour une durée de cinq ans, afin de donner le repos hebdomadaire par roulement. Pour obtenir cet agrément, le magasin doit être couvert par un accord collectif entre les représentants de l'employeur et des salariés, ou à défaut, une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum des salariés concernés par la dérogation. La loi ne fixe pas de contrepartie minimale pour l'accord collectif. En revanche, en l'absence de ce dernier, les

---

[335] La loi propose un changement mineur aussi au sujet des dérogations accordées par le préfet pour éviter un préjudice au public ou une atteinte au fonctionnement normal d'un établissement : à partir du moment où un magasin en profite, tous les établissements de la localité qui exercent la même activité peuvent désormais en bénéficier également, cf. Loi n°2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.

[336] Nouvel article L.3132-25-1 du Code du travail, défini dans l'article 2.V de la loi n°2009-974.

[337] *Le Parisien*, « Vif échange à la manifestation pour le travail le dimanche », 30 mars 2009.

dispositions supplétives sont une majoration de 100 % du salaire de base et un repos compensateur pour les heures effectuées le dimanche. Enfin, les salariés amenés à travailler le dimanche dans un PUCE doivent avoir explicité à l'écrit leur volontariat qui peut être réversible. Cependant, les garanties supplétives indiquent toutes les limites de ce type de volontariat : « à défaut d'accord collectif, le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile[338] ».

Deuxièmement, la loi étend les dérogations au repos hebdomadaire le dimanche dans les « communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle ». Désormais, cette dérogation ne concerne pas uniquement les établissements directement en lien avec des activités touristiques ou de loisirs, mais tous les établissements de commerce de détail. De plus, elle est de droit et n'est plus soumise à une autorisation administrative[339]. Enfin, elle est valable pour toute l'année et pas seulement pour les périodes d'affluence exceptionnelle. En ce sens, ce texte répond à la revendication d'enseignes comme Vuitton, qui avaient contesté la concurrence déloyale dans les zones touristiques à trous. Pour ces zones touristiques, la loi ne garantit ni volontariat des salariés concernés, ni contreparties minimales : tout est renvoyé aux négociations collectives.

Le troisième type de dispositif dérogatoire concerne l'extension des horaires d'ouverture des commerces alimentaires le dimanche qui est repoussée de midi à 13 h.

Non seulement la loi Mallié créée de nouvelles voies dérogatoires, en particulier avec les PUCE, mais elle institue des règles de travail dominical différentes selon les types de dérogations au sein même du commerce. En effet, la revendication de majoration à 100 % de toutes les heures de travail effectuées le dimanche, avancée par la Confédération générale des salariés du dimanche, est loin d'être satisfaite. Comme c'est le cas depuis 1934, le Code du travail continue de garantir formellement aux salariés du commerce de détail une majoration de 100 % du salaire et un repos compensateur pour le travail dominical que dans un seul cas de figure, celui des dérogations accordées par le maire.

---

338 Nouvel article L.3132-25-4 du Code du travail, défini dans l'article 2.V de la loi n°2009-974.

339 Les préfets conservent néanmoins le pouvoir d'établir la liste des communes d'intérêt touristique ou thermales et leur périmètre. Ils ne pourront toutefois le faire que sur proposition des maires, après avis du comité départemental du tourisme et des organisations patronales et de salariés. Le texte législatif considérait Paris à part mais le Conseil constitutionnel a déclaré cette exception comme non conforme à la Constitution, aucune différence de situation entre la capitale et les autres communes ne la justifiant.

En particulier, la loi instaure deux types différents de zones où le travail dominical peut être permanent. Cependant, elle ne garantit pas les mêmes contreparties et les mêmes droits pour les salariés concernés dans chacune de ces zones. Si, les salariés des PUCE bénéficient, en cas d'absence d'accord collectif, d'une majoration de 100 % du salaire et d'un repos compensateur[340], aucune garantie minimale n'est imposée dans les zones touristiques. Dans les premières, les salariés qui travaillent le dimanche doivent être volontaires tandis que dans les secondes, ce n'est pas le cas.

Quelques semaines après la promulgation de la loi, certains représentants d'employeurs annoncent déjà leur souhait de renégocier les contreparties existantes. Ainsi, dans la zone touristique de Saint-Jean-de-Luz, les représentants des enseignes remettent en cause l'accord local de 2002 – signé par les professionnels, les syndicats et la préfecture – qui autorisait les commerces à faire travailler les salariés 42 dimanches par an contre une rémunération multipliée par deux et un jour de repos récupéré. La présidente de l'Union commerciale locale explique publiquement que le nouvel accord en cours de discussion doit permettre aux enseignes de ne plus payer double les salariés ce jour-là[341]. Finalement, le nouveau texte législatif conduit bien à une banalisation du travail dominical dans les zones touristiques selon deux logiques. D'une part, elle permet une généralisation du travail ce jour-là puisque ce dernier peut concerner tous les établissements de la zone, pendant toute l'année, cette pratique n'étant plus soumise à une autorisation administrative. D'autre part, l'absence de garanties minimales pour le travail dominical pourtant régulier contribue à en faire un jour ordinaire de travail. Dans cette perspective, le travail dominical se normalise et perd ses spécificités.

Dans les mois qui suivent la promulgation de la loi, onze « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » sont décrétés. Ils se situent en région parisienne (Paris Nord II, Thiais Village, Herblay…), près de la frontière belge vers Roubaix, ou à Plan-de-Campagne.

C'est justement à Plan-de-Campagne que le premier accord collectif est signé pour définir les règles de travail dominical dans un PUCE. Il est avalisé par l'UPE13, FO, la CFTC et CFE-CGC tandis que la CGPME, la CGT et la CFDT s'y refusent. Les contreparties salariales proposées n'équivalent pas 100 % du salaire horaire de l'employé concerné mais 100 % du SMIC horaire, éventuellement majoré d'une prime de 4 % du SMIC horaire en vigueur[342] pour les salariés

---

340 Il est toutefois possible que les représentants d'employeur et du personnel signent un accord collectif offrant des garanties inférieures ou supérieures à ces dispositions supplétives.

341 Citée dans *Les Échos*, « Les commerçants sont satisfaits, les salariés vigilants », 14 août 2009.

342 Ce chiffre est valable pour les années 2010 et 2011, il passe à 7 % en 2012-2013 et à 10 % en 2014.

justifiants d'une ancienneté de plus de 18 mois. Autrement dit, soit les salariés sont payés au niveau du SMIC ou à un niveau très proche, et dans ce cas, ils voient leur rémunération majorée d'environ 100 %, soit les salariés sont payés au-dessus et dans ce cas, leur majoration est inférieure à 100 % de leur salaire horaire. L'accord ne propose pas de repos compensateur spécifique, simplement le droit à deux jours de repos par semaine (pas forcément accolés). Ainsi, le premier accord à établir les règles du travail dominical dans un PUCE instaure des contreparties inférieures aux dispositions supplétives du Code du travail. Autre élément notable, le volontariat des salariés pour travailler le dimanche qui vient d'être inscrit dans la loi pour les PUCE, n'est pas mentionné. Il est seulement indiqué que les établissements ne doivent « procéder à aucune discrimination entre les salariés amenés à travailler le dimanche et les autres[343] » et que les employés pourront bénéficier d'un nombre minimal de repos dominical par an (entre 6 et 15 selon les effectifs des établissements).

La loi Mallié satisfait donc la volonté des enseignes qui ouvraient illégalement jusque-là dans les zones commerciales. Le choix du législateur n'est pas sans créer des situations paradoxales. Par exemple, dans le Val-de-Marne, alors que le centre commercial Thiais Village qui ouvrait illégalement avant le vote de la loi est devenu un nouveau « périmètre d'usage de consommation exceptionnel », ce n'est pas le cas du centre Belle-Épine, situé pourtant à quelques centaines de mètres du premier. Ce refus est motivé par le fait que ce centre commercial n'ouvrait pas – illégalement – avant la loi. Finalement, le centre commercial Belle-Épine se trouve effectivement pénalisé par rapport à son concurrent pour avoir… respecté la loi. Cette situation cocasse explique pourquoi certains opposants à la loi Mallié, ont pu qualifier la création des PUCE comme une « prime aux délinquants[344] ».

Au-delà des centres commerciaux, l'ouverture de nouvelles logiques dérogatoires incite chaque secteur professionnel à obtenir une mesure appropriée à ses besoins. En particulier, les grandes surfaces revendiquent d'augmenter le nombre de dimanches où il est possible de travailler grâce aux dérogations municipales, les grands magasins parisiens réclament de pouvoir ouvrir tous les dimanches à Paris tandis que les enseignes de bricolage exigent de bénéficier de la même dérogation que celle de l'ameublement, etc. Cette loi du 10 août 2009 ne met donc pas un terme aux conflits autour du travail dominical dans le commerce, elle a plutôt tendance à élargir leur champ.

343 Protocole d'accord collectif entre les partenaires sociaux, « Zone PUCE de Plan-de-Campagne. Ouverture du dimanche et dérogation au repos dominical », signé le 7 novembre 2009.

344 *Le Figaro*, « L'ouverture le dimanche reste l'exception », 3 avril 2010.

Ainsi, les dérogations au repos hebdomadaire du dimanche dans le commerce s'étendent durant les années 2000 selon deux logiques distinctes, sectorielles et géographiques. Or, cette dynamique se prolonge durant la décennie suivante, notamment dans le secteur du bricolage. La croissance récurrente de ces exceptions légales s'explique par deux facteurs : la logique concurrentielle entre les enseignes d'une part et la capacité des enseignes à mobiliser des acteurs au-delà d'elles-mêmes d'autre part.

III - Les deux facteurs déterminants de l'extension des dérogations : logique concurrentielle et mobilisation des salariés

La polémique autour du travail dominical dans le commerce ne s'éteint pas tout à fait dans les années qui suivent la loi de 2009. Encouragées par les succès de la décennie précédente, plusieurs enseignes de bricolage se mobilisent en effet pour avoir le droit d'ouvrir tous les dimanches en région parisienne. Après une intense polémique, le gouvernement socialiste leur accorde finalement en 2014 une dérogation de plein droit, identique à celle obtenue par l'ameublement en 2008. Nouveau et troisième domino en moins de dix ans, cette dérogation supplémentaire s'inscrit pleinement dans la continuité du mouvement d'extension des exceptions légales au repos dominical dans le commerce.

Ces affrontements ne sont toutefois pas la simple répétition du mouvement précédemment décrit. Comme ils s'inscrivent dans un contexte déjà marqué par les conflits des années 2000, ils exacerbent les principales caractéristiques de la mobilisation des enseignes en faveur de nouvelles dérogations au repos hebdomadaire du dimanche. L'analyse de cette lutte constitue donc une précieuse occasion pour comprendre la dynamique auto-entretenue de l'extension des dérogations et le succès répété des grandes enseignes commerciales. Deux facteurs apparaissent à ce sujet, particulièrement déterminants. D'abord, la concurrence commerciale entre les enseignes favorise à chaque fois l'élargissement des dérogations puisque si certaines enseignes ouvrent, d'autres qui sont proches des premières au regard des biens vendus ou de la zone géographique, sont ensuite également incitées à ouvrir, même si, initialement, elles ne le souhaitaient pas. La concurrence crée une dynamique auto-entretenue propice à l'extension des horaires d'ouverture (A). Ensuite, la force des enseignes réside dans leur capacité à mobiliser d'autres acteurs qu'elles-mêmes, en particulier une fraction des salariés. De ce fait, elles prennent les syndicats à front renversé (B). Finalement, la conjugaison de ces deux facteurs permet aux enseignes du bricolage de gagner en 2014 (C).

A) La guerre concurrentielle des grandes enseignes

La polémique s'avive à nouveau à partir de janvier 2012 quand la justice somme Bricorama de fermer tous ses magasins franciliens le dimanche alors que la plupart de ceux de ses concurrents sont ouverts ce jour-là. À partir de cette date, le président-fondateur de cette enseigne réclame que la même règle s'applique à tous les magasins d'Île-de-France (1). Dans ce conflit, il se présente comme le défenseur d'une « petite » enseigne qui subit la concurrence déloyale des plus grosses entreprises du secteur, favorisées injustement la règlementation (2). Malgré cette opposition de façade, toutes les grandes surfaces spécialisées dans le bricolage – dont Bricorama fait partie – souhaitent cependant ouvrir leurs portes le dimanche. Espérant ainsi gagner des parts de marché, elles mènent ensemble une guerre commerciale contre le petit commerce grâce à leurs horaires étendus (3).

1) « Tous ouverts ou tous fermés, mais tous égaux »

Dès la promulgation de la loi Chatel de janvier 2008, une partie des enseignes de bricolage cherchent à bénéficier de la dérogation accordée à celle de l'ameublement en jouant sur la proximité des deux secteurs. Cette année-là, FO multiplie les recours contre des magasins Leroy Merlin et Castorama qui sont les deux plus grosses entreprises du secteur. Le syndicat obtient des ordonnances de fermetures mais celles-ci ne sont pas respectées par ces enseignes. Ce n'est que quand le montant des astreintes réclamées par le syndicat atteint des niveaux très élevés – plus d'un million d'euros pour Castorama – que cette entreprise renonce à ses ouvertures dominicales[345], tandis que Leroy Merlin choisit de maintenir son activité sept jours sur sept[346]. Dans le contentieux qui l'oppose à FO, la société Leroy Merlin se pourvoit jusqu'en cassation. Finalement, le 16 juin 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme bien que seules les entreprises qui

[345] Le tribunal de grande instance de Pontoise condamne le 10 novembre 2008 deux magasins Castorama de Gonesse et d'Ézanville à fermer leurs portes le dimanche sous peine d'astreinte de 100 000 euros par infraction et par magasin. Dans un contexte où la liquidation des astreintes provisoires et définitives réclamées à l'enseigne atteint déjà 1 250 000 euros, celle-ci décide de respecter la décision judiciaire. Cf. *Le Parisien*, « Castorama baisse son rideau le dimanche », 14 novembre 2008.

[346] Par exemple, trois magasins de Leroy Merlin à Montsoult, Osny et Montigny-lès-Cormeilles sont restés ouverts en 2008 malgré l'injonction des tribunaux à fermer le dimanche depuis le 16 mai 2008 sous peine d'astreinte de 40 000 à 50 000 euros par dimanche et par magasin. En février 2009, l'enseigne est condamnée à verser 3,5 millions d'euros au syndicat FO. Cf. *Le Parisien*, « Leroy Merlin condamné à payer », 12 février 2009.

exercent, à titre principal, l'une des activités énumérées à l'article R.3121-4 du Code du travail bénéficient de la dérogation de droit au repos dominical[347]. Autrement dit, les entreprises du bricolage ne peuvent bénéficier des dispositions dérogatoires de l'ameublement. Cette décision rejoint ainsi la décision de la cour d'appel de Versailles qui avait refusé à l'enseigne de bricolage le droit d'ouvrir le dimanche sous ce motif. Toutefois, la loi de 2009 résout à la faveur des enseignes les litiges existants, en légalisant grâce au dispositif des PUCE, les ouvertures jusque-là contestées par FO en Île-de-France.

Cependant, ce syndicat reste déterminé à montrer les incohérences de la nouvelle loi. Il maintient ainsi les recours contre les enseignes qui ne se situent pas dans les PUCE. C'est notamment le cas de Bricorama dont les magasins, en général de plus petite taille que ceux des leadeurs du bricolage, se situent hors des principales zones commerciales aux loyers élevés[348]. À la demande de FO, le tribunal de grande instance de Pontoise ordonne le 6 janvier 2012 à Bricorama de fermer ses trente et un magasins franciliens sous peine de 30 000 euros d'astreinte par établissement et par infraction. Cette décision est remarquable car c'est la première fois que FO obtient une décision aussi large qui concerne l'ensemble des magasins d'Île-de-France d'une enseigne. La direction fait appel de cet arrêt et refuse même de le respecter alors qu'il reste exécutoire. Elle maintient donc tous ses magasins ouverts le dimanche.

La direction de Bricorama mobilise alors tous les moyens à sa disposition pour contester médiatiquement et politiquement la décision de justice et surtout la loi. Pendant deux ans (en 2012 et 2013), le président-fondateur de Bricorama, Jean-Claude Bourrelier, ne cesse de dénoncer les disparités permises par la règlementation qui autorise certains magasins de bricolage à ouvrir alors que les siens sont condamnés à fermer. Il résume ainsi :

> « Les magasins de bricolage doivent être fermés le dimanche. C'est la règle... Sauf dérogations temporaires. C'est la règle... Sauf dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente définies par décret. C'est la règle... Sauf pour les périmètres d'usage de consommation exceptionnel. Bref, c'est la règle... sauf lorsque cela ne l'est pas[349] ».

Selon lui, la multiplication des dérogations rend la loi totalement illisible. Il conteste en particulier le fait que ces nombreuses exceptions désavantagent son enseigne au profit de ses concurrents. J.-

347 Cour de cassation, chambre sociale, le 16 juin 2010, n°09-11.214.

348 D'ailleurs, à la fin de l'année 2011, Bricorama entreprend des démarches pour demander des dérogations préfectorales afin d'obtenir le droit d'ouvrir. Cependant, vu la localisation de ses magasins, peu aboutissent.

349 *Les Échos*, tribune de J.-C. Bourrelier, « Kafka au pays de Bricorama », 23 juillet 2013.

C. Bourrelier met alors en avant ce slogan qui résume sa position : « tous ouverts ou tous fermés, mais tous égaux ».

Ainsi, le PDG de Bricorama conteste l'inégalité engendrée par la règlementation qui autorise certains magasins de bricolage à ouvrir et d'autres non. De plus, il considère que ce traitement différencié s'avère particulièrement injuste car il favoriserait uniquement les « grosses » enseignes au détriment des « petites ».

2) Le « petit » contre les « gros » ?

Jean-Claude Bourrelier conteste le système des dérogations car elles avantageraient les plus gros groupes du bricolage autorisés à ouvrir tandis que les « petits » seraient forcés de fermer leurs portes le dimanche. En effet, il met en avant sa position marginale – Bricorama, quatrième enseigne du secteur, pèse environ 3 % du marché français – alors que les trois plus grandes entreprises – par ordre d'importance : Leroy Merlin, Castorama et Brico Dépôt – représentent à elles seules 43,2 % du marché en 2012[350]. De surcroît, ces trois enseignes sont adossées à des groupes internationaux[351]. Or, ce n'est pas le cas de Bricorama que son fondateur décrit comme une « entreprise familiale[352] », indépendante de toute autre structure. Le commerce de détail du bricolage est à ce moment-là particulièrement dynamique : en dix ans, entre 1996 et 2006, son chiffre d'affaires a été multiplié par deux. Il est également de plus en plus concentré au profit des

350 21,6 % du chiffre d'affaires du bricolage est réalisé par Leroy Merlin, 11,7 % par Castorama et 9,9 % par Brico Dépôt. J'ai calculé ces chiffres à partir des données fournies par la Fédération des Magasins du Bricolage (chiffre d'affaires global du secteur) et du bilan de ces entreprises. Ils sont cohérents à l'étude réalisée par l'Insee pour l'année 2006 (Reif, 2012) qui estime également que ces trois entreprises (les plus importantes du secteur) représentaient 43 % du marché. Ils sont en revanche très différents de ceux avancés par Jean-Claude Bourrelier pour l'année 2012 et qui sont largement repris dans la presse à ce moment-là. En effet, si le PDG de Bricorama estime (comme nous) que son groupe représente 3 % du marché global du secteur, il prétend que ses deux principaux concurrents – Castorama et Leroy Merlin – contrôlent à eux seuls 70 % du marché, appréciation largement surévaluée d'après nos données.

351 À ce moment-là, Leroy Merlin appartient au groupe Adeo (détenu principalement par la famille Mulliez) tandis que les enseignes Castorama et Brico Dépôt appartiennent toutes deux à Kingfisher, ces deux groupes internationaux sont parmi les plus puissants à l'échelle mondiale dans le commerce du bricolage, aux côtés de Home Depot et Lowe's.

352 Expression utilisée à plusieurs reprises par le J.-C. Bourrelier, notamment dans *Les Échos*, « L'invité des Échos : Jean-Claude Bourrelier, PDG de Bricorama », 21 juin 2013.

grandes surfaces de bricolage (GSB) qui ont vu leur part de marché augmenter sensiblement (+15 points) au détriment des quincailleries entre ces mêmes dates[353] (Reif, 2012).

En l'occurrence, la mobilisation patronale en faveur des ouvertures dominicales est surtout une bataille concurrentielle entre les plus « gros » – les grandes surfaces de bricolage – et a elle-même tendance à accélérer l'éviction des petites quincailleries. La bataille de Bricorama contre ses principaux concurrents ne peut pas être résumée comme le prétend Frédéric Naquet, l'avocat de l'enseigne, comme l'« histoire du pot de terre contre le pot de fer[354] ». Il s'agit plutôt d'un affrontement entre plusieurs « pots de fer » qui ont certes des avantages concurrentiels différenciés, mais qui, ensemble, prennent des parts de marché aux véritables pots de terre que sont les quincailleries.

Malgré les allégations du président de Bricorama, le conflit autour du travail dominical dans les magasins de bricolage n'oppose pas véritablement sa « petite » enseigne face aux plus grandes entreprises du secteur. En réalité, les grandes surfaces spécialisées mènent une guerre commune afin de pouvoir ouvrir tous les dimanches, au détriment du petit commerce.

3) La guerre commune des « gros » contre les « petits »

Le PDG de Bricorama estime que la loi est inéquitable car elle renforcerait les entreprises déjà les plus puissantes. Pour mettre fin à ces distorsions de concurrence, il réclame un décret afin de bénéficier d'une dérogation de plein droit à employer des salariés le dimanche, à l'image de ce qu'ont obtenu la jardinerie et l'ameublement.

En réalité, Jean-Claude Bourrelier sait qu'il n'est pas isolé dans ce conflit. Les plus grandes enseignes du bricolage partagent en effet le même objectif. Leur organisation professionnelle, la Fédération des magasins de bricolage, revendique d'ailleurs depuis 2008 le droit pour les magasins de ce secteur d'ouvrir le dimanche en Île-de-France et en Provence-Alpes-Côte d'Azur[355]. De plus, Bricorama trouve rapidement des soutiens politiques au plus haut niveau de l'appareil d'État. En

---

[353] Surface de vente inférieure à 400 mètres carrés.

[354] Cité dans *AFP Infos économiques*, « Bricolage : âpres débats sur le travail dominical au tribunal de Bobigny », 22 novembre 2013.

[355] *AFP Journal internet*, « Bricolage : pour l'ouverture des établissements le dimanche en Île-de-France et en PACA », 22 avril 2008.

particulier, le ministre du Travail, Xavier Bertrand envoie le 13 mars 2012 une lettre « aux partenaires sociaux » pour leur annoncer sa volonté d'étendre, par décret, la dérogation de plein droit au secteur du bricolage et les inviter à négocier les contreparties associées pour les salariés.

Cependant, les réactions contre cette proposition sont vives, en particulier parce que le gouvernement s'était engagé à ne plus élargir à nouveau les dérogations au travail dominical après la loi Mallié de 2009. Par exemple, FO proteste contre cette nouvelle faveur aux grandes enseignes qui contredit la promesse du gouvernement faite aux députés il y a moins de trois ans[356]. Certaines organisations patronales représentant des secteurs connexes et des PME, se joignent également aux critiques. La fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM) dénonce notamment le risque de distorsion de concurrence à leur détriment puisqu'une partie de leur clientèle est constituée de particuliers qui pourront se fournir dans les grandes enseignes de bricolage plutôt que chez eux[357]. Les grossistes de la CGI (confédération du Commerce de Gros et International) voient dans cette proposition un « danger pour toute la filière du bâtiment[358] », en particulier pour l'emploi dans les petites et moyennes entreprises de la construction. Finalement, le ministre renonce à son projet.

Au printemps 2012, l'arrivée au pouvoir de François Hollande et la nouvelle majorité parlementaire n'entament cependant pas la détermination de Bricorama à exiger une dérogation pour son secteur d'activité. En septembre, Jean-Claude Bourrelier publie une lettre ouverte à François Hollande et au gouvernement dans le *Journal du dimanche* pour réclamer le droit d'ouvrir ses magasins en Île-de-France. Dans son style provocateur bien à lui, il fait parvenir également « une caisse à outils à tous les députés avec un mètre pour mesurer les erreurs de la loi sur le travail dominical, un stylo et un pinceau pour les corriger[359] ».

Toutefois, la boite à outils de la justice reste la même et le montant de l'astreinte pour les ouvertures pratiquées depuis la première ordonnance de janvier 2012, ne fait que grimper. En juillet 2012, FO réclame justement 19,53 millions d'euros à Bricorama au titre de la liquidation de l'astreinte pour les ouvertures de ses magasins entre le 7 janvier et le 31 mai 2012[360]. Le syndicat se

356 *AFP Infos françaises,* « Xavier Bertrand veut étendre le travail dominical au bricolage », 15 mars 2012.

357 *AFP Infos Économiques*, « Bricolage/ouverture le dimanche : les négociants critiquent le projet Bertrand », 21 mars 2012.

358 *AFP Infos françaises*, « Ouverture dominicale des magasins de bricolage : les grossistes, la CFDT et FO opposés », 23 mars 2012.

359 *Journal du dimanche*, « Des députés équipés pour le dimanche », 16 septembre 2012.

360 *Le Parisien*, « FO demande réclame 19 millions d'euros à Bricorama », 6 juillet 2012.

défend d'engager cette procédure pour l'argent : avant d'initier la procédure, il a proposé à la direction un accord où cette somme pourrait revenir aux salariés si l'enseigne acceptait de renoncer aux ouvertures dominicales en échange de l'abandon des poursuites[361]. Mais la direction a rejeté cette proposition. Elle tempête contre la somme exigée – décrite comme « supérieure aux bénéfices 2011 du groupe en France » – car celle-ci menacerait l'équilibre financier de l'entreprise et ses emplois[362]. Initialement, le juge d'exécution des peines sursoit à statuer sur cette demande en attendant l'appel de la première condamnation. Le 3 octobre 2012, la cour d'appel de Versailles confirme le jugement de la première instance. Le dirigeant de Bricorama annonce immédiatement qu'il se pourvoit en cassation. Mais cette fois-ci, le risque de devoir payer effectivement des astreintes d'un niveau élevé, contraint l'enseigne à fermer ses portes dès le 4 novembre 2012. Devant le juge d'exécution des peines, FO réclame désormais 37,77 millions d'euros, soit le montant de l'astreinte initiale pour chacun des 43 dimanches entre janvier et le 31 octobre et dans l'ensemble des magasins concernés. La direction précise que si elle doit payer cette somme, elle devra très certainement supprimer des primes, l'intéressement versé à son personnel et procéder à des licenciements. Finalement, le 17 décembre 2012, le juge considère que le syndicat n'apporte pas la « preuve objective » des ouvertures le dimanche – revendiquées toutefois par le PDG lui-même dans la presse – et déboute entièrement la demande de FO de liquidation d'astreinte[363].

La situation est cependant loin d'être réglée pour l'enseigne qui est toujours sous le coup de l'interdiction d'ouvrir au risque de devoir cette fois s'acquitter d'amendes importantes. Elle fait alors le choix de dénoncer juridiquement ce qu'elle conteste publiquement depuis des mois, à savoir la concurrence déloyale qu'elle subit du fait de l'ouverture dominicale de ses concurrents, en premier lieu Leroy Merlin et Castorama. Le 21 novembre 2012, Bricorama assigne donc en référé plusieurs magasins de Castorama et Leroy Merlin de la région parisienne pour distorsion de concurrence[364].

L'offensive patronale en faveur d'une dérogation sectorielle prend alors une nouvelle ampleur à partir du moment où Bricorama ferme pour la première fois ses magasins le dimanche

---

361 *Ibid.*

362 *La Croix*, « Le bras de fer sur l'ouverture du dimanche continue dans le secteur du bricolage », 31 octobre 2012.

363 *Le Monde*, « Travail dominical : pas d'amende pour Bricorama, mais le problème reste entier », 19 décembre 2012.

364 *La Tribune,* « Bricorama contre-attaque après la confirmation de sa condamnation pour travail dominical », 23 novembre 2013.

et où les autres enseignes du bricolage redoutent que les tribunaux les contraignent à fermer également le dimanche puisque Bricorama les attaque. L'action militante était jusque-là principalement portée par J.-C. Bourrelier, même si elle recevait le soutien de la Fédération des magasins de bricolage (FMB) et de ses adhérents. Désormais, les plus grandes enseignes, à commencer par Leroy Merlin et Castorama, et la FMB, s'investissent directement pour exiger une nouvelle disposition règlementaire en leur faveur.

Ces entreprises réaffirment à de nombreuses reprises la concurrence déloyale qu'elles subissent car certains magasins autorisés de droit à ouvrir tous les dimanches, offrent des biens similaires aux leurs. En ce sens, la FMB estime que 40 % du chiffre d'affaires de ses adhérents est réalisé avec les mêmes produits (décorations, plantes, etc.) que ceux vendus dans le secteur de la jardinerie ou de l'ameublement[365]. La presse relaye d'ailleurs cet argument, comme en témoigne cet article du *Monde* :

> « [O]n peut aujourd'hui acheter en toute légalité le dimanche un meuble ou de quoi fleurir son jardin, mais le magasin qui vend le tournevis pour monter le premier ou le râteau pour entretenir le second, lui, doit rester fermé[366] ».

Au-delà des biens strictement identiques, le journaliste estime ici que l'existence d'une règlementation différente pour des produits complémentaires est également incohérente.

Ainsi, loin de s'opposer uniquement, les grandes surfaces spécialisées dans le bricolage mènent bien un combat commun afin d'obtenir une dérogation pour l'ensemble de leur secteur. D'ailleurs, la force de leurs initiatives vient de leur capacité à mobiliser d'autres acteurs qu'elles-mêmes.

B) L'élargissement du conflit à d'autres acteurs

Les enseignes ne sont pas les seules à s'engager en faveur d'une nouvelle exception légale pour l'ensemble des magasins du bricolage. Elles arrivent à activer différents soutiens, en faisant intervenir des consommateurs, des salariés et des personnalités politiques favorables à leur revendication (1). En particulier, un collectif de salariés, épaulé par une agence de communication,

---

365 *Les Échos*, « Les professionnels du bricolage remontés », 25 avril 2013.

366 *Le Monde*, « Arrêtons le bricolage ! », 19 décembre 2012.

elle-même financée par les enseignes, s'engage en première ligne du combat pour la « liberté » de travailler le dimanche (2).

1) La mobilisation de divers soutiens

Les enseignes sollicitent, avec un certain succès, trois types d'acteurs : les consommateurs, les politiques et les salariés.

Les grandes surfaces spécialisées dans le bricolage pointent d'abord l'intérêt des consommateurs. En l'occurrence, la FMB affirme qu'il est légitime de vendre le dimanche des produits de bricolage afin de faciliter cette activité de loisir, généralement pratiquée ce jour-là. Elle défend l'idée que les rythmes de vie des habitants d'Île-de-France sont suffisamment spécifiques pour qu'il soit nécessaire, du point de vue des consommateurs, d'ouvrir sept jours sur sept. La presse relaie les difficultés rencontrées par les Franciliens à venir faire leurs courses un autre jour que le dimanche. Plusieurs sondages sont diligentés en 2013 pour souligner la popularité d'une telle mesure. En avril 2013, les résultats du sondage CSA pour la FMB, indiquent par exemple que 74 % des Franciliens et 52 % des Français se déclarent favorables à une ouverture des magasins de bricolage le dimanche[367]. En octobre la même année, un nouveau sondage, commandité cette fois par *Les Échos* et l'Institut Montaigne, relève que 80 % des Français estiment que « le gouvernement doit laisser les magasins de bricolage qui le souhaitent ouvrir le dimanche[368] ». De plus, certains allèguent même que cette mesure serait à l'avantage des personnes les plus modestes qui sont forcées de bricoler pour entretenir leur habitat car « elles n'ont pas les moyens de faire appel à un artisan[369] ».

Ensuite, les grandes enseignes parviennent également à obtenir le soutien de plusieurs personnalités politiques de gauche, comme de droite. Dix élus socialistes d'Île-de-France se

---

367 *AFP Infos Économiques*, « Trois Franciliens sur quatre pour l'ouverture des magasins de bricolage le dimanche », 10 avril 2013.

368 *Les Échos*, « Travail le dimanche : huit Français sur dix sont pour l'ouverture des magasins de bricolage », 3 octobre 2013.

369 Malek Boutih, député PS de l'Essonne, qui prend position en faveur de l'ouverture dominicale des magasins de bricolage. Cité dans *Le Monde*, « Plusieurs députés PS pour l'ouverture dominicale des magasins de bricolage », 21 mai 2003.

prononcent par exemple, pour l'ouverture des magasins de bricolage le dimanche, et interpèlent publiquement, le 25 avril 2013, le ministre du Travail, Michel Sapin, pour « mettre fin à l'incohérence juridique[370] ». Quelques semaines plus tard, Oliver Faure, en pleine campagne pour devenir député PS de Seine-et-Marne, rejoint la manifestation du 14 mai en faveur de l'ouverture dominicale des magasins de bricolage. De même, plusieurs élus de droite s'emparent du débat. Valérie Pécresse, députée UMP des Yvelines, défend par exemple l'ouverture dominicale de tous les commerces à partir du moment où il y a un accord entre les représentants d'employeurs et de salariés[371]. Frédéric Lefebvre, député UMP des Français établis hors de France, soutient aussi l'action militante des enseignes de bricolage et soumet une proposition de loi à l'Assemblée nationale le 10 octobre 2013[372]. Ce texte entend faciliter largement les ouvertures dominicales des commerces, notamment en leur permettant d'ouvrir trente dimanches par an, au lieu de cinq, dans les communes de plus de 100 000 habitants.

Enfin et surtout, certaines enseignes – en particulier Leroy Merlin et Castorama qui sont toutes deux attaquées par Bricorama – encouragent un troisième type d'acteurs, les salariés, à intervenir. Ces enseignes ne sont pas les seules à privilégier cette stratégie : pour dénoncer le choix de FO de réclamer la liquidation des 37,5 millions d'euros d'astreinte, la direction de Bricorama incite ses salariés à manifester eux-mêmes devant le siège de ce syndicat en novembre 2012[373]. Précédemment, des employés de certains magasins Castorama et Leroy Merlin s'étaient déjà mobilisés en faveur de l'ouverture de leur enseigne sept jours sur sept. Ils l'avaient fait notamment à Sainte-Geneviève-des-Bois en 2001 et à plusieurs reprises dans les années 2008-2009 dans le Val-d'Oise.

Cependant, cette fois-ci, dès que Bricorama initie ses poursuites contre Castorama et Leroy Merlin, celles-ci se concertent et recourent à une agence de communication afin que la mobilisation des salariés ait une tout autre dimension. En effet, celle-ci est orchestrée, non pas pour protester uniquement contre la fermeture d'un ou plusieurs magasins, mais afin de réclamer une dérogation de droit pour l'ensemble des magasins de bricolage au moins dans l'Île-de-France. En ce sens,

---

370 Lettre adressée à M. Michel Sapin, ministre du Travail, le 25 avril 2013, rendue publique sur le blog d'Olivier Faure, post du 14 mai 2013, URL : http://www.olivierfaure.fr/2013/05/14/pour-louverture-des-magasins-de-bricolage-le-dimanche/, consulté le 5 décembre 2017.

371 *Le Monde*, « Le gouvernement engage une concertation afin de clarifier la législation actuelle », 1er octobre 2013.

372 *Proposition de loi visant à introduire un assouplissement d'urgence des dérogations au repos dominica*l, enregistrée le 10 octobre 2013, n°1453.

373 *Aujourd'hui en France*, « La guerre d'usure des syndicats », 9 novembre 2012.

chaque direction ne doit pas seulement inciter « ses » salariés à agir au niveau local, mais Leroy Merlin et Castorama se donnent pour objectif de lancer ensemble un collectif de salariés afin de faire entendre leur voix à l'échelle nationale. À cette fin, ces deux entreprises sollicitent – et payent – une agence de communication (Les Ateliers Corporate) pour faire émerger ce collectif de salariés sans que les directions apparaissent directement comme les commanditaires.

2) Le collectif des « Bricoleurs du dimanche » : les salariés en première ligne

Dans un livre paru en 2016, Stéphane Attal, directeur associé de cette agence de communication, présente l'expérience du collectif des « Bricoleurs du dimanche » comme un cas emblématique d'une stratégie de communication efficace, plaçant les initiatives des salariés au cœur de la bataille médiatique et politique[374]. D'ailleurs, l'activité de cette agence est rapidement révélée par la presse[375] et les communicants décident d'assumer leur rôle de soutien à l'activité des membres du collectif de salariés. Xavier Yvon, directeur conseil aux Ateliers Corporate, le présente ainsi : « Ce sont les enseignes qui nous payent mais nos clients sont les salariés »[376]. Quoiqu'il en soit, ce choix et leur grande exposition médiatique ont rendu visibles les coulisses de leur mobilisation.

Créé le 5 décembre 2012 avec le slogan « Yes week-end ! », ce collectif cherche à faire émerger dans les médias des figures de salariés prêts à devenir les porte-voix de la revendication des enseignes d'ouvrir tous les dimanches. Une semaine plus tard, le collectif mène sa première action : il s'agit d'interpeler les clients qui viennent dans les magasins le dimanche pour mettre en avant le commun accord des salariés et des clients en faveur de l'ouverture des magasins de bricolage ce jour-là[377]. Durant cette initiative, les salariés du collectif interviewent donc les clients et leur font signer une pétition tandis que l'agence de communication « constitue une banque d'images destinée à alimenter les médias et réseaux sociaux[378] ». L'agence de communication coordonne l'organisation de cette action :

---

[374] S. Attal, 2016, *Influencer c'est la communication d'aujourd'hui*, Paris, Édition Maxima.

[375] Notamment *Le Huffington Post*, « Travail du dimanche : "Les bricoleurs du dimanche" financés et encadrés par Leroy Merlin et Castorama », 30 septembre 2013. URL : http://www.huffingtonpost.fr/2013/09/30/leroy-merlin-castorama-collectif-bricoleurs-travail-du-dimanche-communication_n_4015571.html?utm_hp_ref=economie, consulté le 3 novembre 2017.

[376]Cité dans *Le Monde*, « Patronat contre syndicat : une lutte com' à com' », 2 décembre 2013.

[377] *Le Parisien*, « Casto et Leroy Merlin se mobilisent », 10 décembre 2012.

[378] S. Attal, 2016, *op. cit.*, p.83.

> « Nous avons créé en un temps record une charte graphique, nous avons imprimé des T-shirts, fait réaliser des banderoles pour chaque magasin afin de théâtraliser la démarche. En 48 heures, tout est prêt[379]. »

Cette « théâtralisation » indique bien comment les enseignes – par le biais de l'agence de communication qu'elles ont sollicitée – cherchent à faire des salariés et des consommateurs des acteurs principaux du combat pour l'ouverture dominicale de leurs magasins. Le nom du collectif prend ici tout son sens car, plutôt que de se référer à leur statut de salariés, le terme de « bricoleurs du dimanche » permet de s'adresser également aux consommateurs pour les rallier. Les membres du collectif impriment d'ailleurs sur leurs banderoles : « Rejoignez les bricoleurs du dimanche ». Ils cherchent donc d'emblée non seulement à s'adresser aux consommateurs, mais aussi à les rendre acteurs de cette mobilisation.

Durant toute l'année 2013, le collectif multiplie les initiatives et acquiert une audience médiatique importante. Après une première initiative de rue le 17 avril près de l'Élysée[380], il organise une manifestation d'une plus grande ampleur le 14 mai à Paris. Dix jours avant cette date, il publie un communiqué de presse annonçant que 2000 salariés seront présents et iront déposer au ministère du Travail les pétitions de 150 000 signataires d'Île-de-France[381]. Les manifestants ne seront finalement que moitié moins à défiler mais l'initiative est largement relayée par la presse qui la présente comme une réussite politique. Le communicant S. Attal estime que le succès de la manifestation s'explique en grande partie par l'action concertée du collectif et des directions d'enseigne :

> « Il faut convaincre les salariés ; pour ce faire, le Collectif constitué de volontaires va se transformer en véritable parti politique interne avec pour mission de contacter individuellement chaque magasin afin d'inciter les collaborateurs à participer. Les directions des enseignes joueront là un rôle important en permettant à leurs salariés de prendre leur journée. […] Nous mettons au point un élément de langage qui sera repris dans les médias : "On a le droit d'être d'accord avec son patron ; si on ne l'est pas sur tout, on peut avoir des intérêts communs. Peut-être sommes-nous en train d'inventer les relations sociales 2.0". Reste à mobiliser les médias et les politiques[382]. »

---

379 S. Attal, 2016, *op. cit.*, p.83.

380 Cette action réunit 200 salariés qui cherchent à rendre le collectif visible des ministres en conseil ce jour-là et de la presse. Elle est l'occasion de faire entendre leur revendication – aligner le secteur du bricolage sur celui de l'ameublement – et de mettre en avant leurs porte-paroles. Cf. *Le Parisien*, « Les "Bricoleurs" veulent se faire entendre », 18 avril 2013.

381 *LSA*, « Ouverture dominicale : 2000 "Bricoleurs du dimanche" manifesteront à Paris », 3 mai 2013.

382 S. Attal, 2016, *op. cit.,* p.90.

Cet extrait éclaire sur le rôle respectif de chacun des acteurs. D'abord, les directions des magasins permettent aux salariés de se libérer du temps et d'être payés pour aller manifester. Ensuite, le collectif qui fait office de « parti politique » prend en charge le travail de conviction, de mobilisation et d'organisation de la manifestation. Ainsi, dans tous les magasins, des affiches demandent aux « collaborateurs volontaires » de s'inscrire soit auprès de leurs collègues membres du collectif, soit sur un tableau. Le collectif entend organiser le déplacement de « 16 collaborateurs sur le magasin, deux par secteur »[383] et prend en charge tous les éléments logistiques (transport, repas et matériel). À ce sujet, les deux photographies présentées dans l'annexe 2 montrent comment les manifestants font passer leur message à travers des supports matériels tels que des pancartes, des banderoles et des tee-shirts imprimés, à l'image de véritable professionnels. Enfin, l'agence de communication fait le lien entre les deux premiers types d'acteurs, pense la stratégie globale de la mobilisation, s'assure de l'audience du collectif (en contactant les médias et sollicitant des « politiques ») et fournit les « éléments de langage ». La presse cite d'ailleurs à de nombreuses reprises certains porte-paroles du collectif, comme Gérard Fillon, qui reprennent en effet l'idée qu'il s'agit de comprendre différemment les relations sociales en entreprises :

> « Je ne suis pas manipulé. Ce qui dérange, c'est qu'on marche main dans la main avec nos directions. Pourquoi serait-il anormal que la direction finance la manifestation[384] ? ».

Au-delà de l'argumentation précise élaborée avec l'agence de communication, les porte-paroles du collectif popularisent également les chiffres avancés par la Fédération des Magasins du Bricolage, à savoir que 17 à 20 % du chiffre d'affaires des enseignes de ce secteur sont réalisés le dimanche[385]. Leurs membres se présentent alors comme ceux qui défendent les intérêts des 5 à 6 000 salariés qui travaillent le dimanche dans la cinquantaine de magasins franciliens, soit 15 % de l'effectif total. En plus de ces salariés permanents, la FMB affirme que 1 200 étudiants sont embauchés pour travailler spécifiquement le week-end[386].

Les enseignes sont ainsi parvenues à mettre les salariés favorables au travail dominical en première ligne de leur combat pour obtenir une dérogation. Cette stratégie se révèle

383 Cité dans *Le Monde*, « Des manifestations financées par Leroy Merlin et Castorama », 14 mai 2013.

384 Cité dans *Le Monde*, *op. cit.*, 14 mai 2013.

385 *Le Monde*, « Les magasins de bricolage relancent la polémique sur le travail du dimanche », 14 mai 2013.

386 *Ibid.*

particulièrement efficace et le gouvernement socialiste ne tarde pas à leur donner satisfaction quand le contentieux s'intensifie.

C) La victoire des enseignes du bricolage

Le litige autour des ouvertures dominicales des enseignes de bricolage prend une nouvelle ampleur quand la justice ordonne pour la première fois à Castorama et Leroy Merlin de fermer leurs portes ce jour-là sous peine d'astreinte conséquente. Cette injonction judiciaire a un effet paradoxal car elle ne parvient pas à convaincre les enseignes de respecter la loi. Au contraire, elle accroît la mobilisation qui dénonce la règlementation en cours et incite le gouvernement socialiste à accepter l'idée d'une nouvelle réforme en la matière (1). Finalement, quelques mois plus tard, l'exécutif donne pleinement satisfaction aux grandes surfaces spécialisées dans le bricolage (2). Ce nouveau succès pour les grandes enseignes tient au fait que l'action syndicale se trouve particulièrement affaiblie sans le soutien actif des salariés (3).

1) Une injonction judiciaire aux effets paradoxaux

Tout au long de l'année 2013, les poursuites de Bricorama à l'encontre de ses deux principaux concurrents suivent leur cours. Si une première plainte n'aboutit pas, la seconde procédure fait grand bruit. Car, le 26 septembre 2013, le tribunal de commerce de Bobigny ordonne, dans le cadre d'une procédure en référé, la fermeture provisoire des quinze magasins de Castorama et Leroy Merlin qui ne bénéficient pas de dérogations spécifiques, sous peine d'astreinte de 120 000 euros par infraction et par magasin[387].

Castorama et Leroy Merlin annoncent qu'elles feront appel et multiplient les demandes de dérogations et de création de nouveaux PUCE afin de couvrir, là où c'est possible, du sceau de la légalité les ouvertures dominicales de leurs magasins[388]. Mais l'essentiel n'est pas là : les enseignes incriminées cherchent à transformer cette défaite devant les tribunaux en nouvelle occasion pour contester la législation actuelle et exigent à nouveau que tous les établissements de vente de détail

---

[387] Bricorama contestait l'ouverture dominicale de 42 magasins des enseignes Leroy Merlin et Castorama en Île-de-France. Parmi ces établissements, 27 possèdent des autorisations tandis que 15 sont jugées illégales. Cf. *Le Parisien*, « 15 magasins condamnés à la fermeture dominicale », 27 septembre 2013.

[388] *Le Parisien*, « Déjà cinq dérogations », 9 octobre 2013.

d'articles de bricolage puissent ouvrir le dimanche. À l'annonce du verdict, la FMB publie un communiqué qui en appelle aux pouvoirs publics. Castorama et Leroy Merlin décident de ne pas respecter l'ordonnance judiciaire et maintiennent leurs magasins ouverts le dimanche. Sur ce point, les porte-paroles du collectif des « Bricoleurs du dimanche » se font les relais dans les médias du choix de leur employeur et appellent les clients à venir les soutenir. Le collectif saisit donc l'occasion, le dimanche suivant, pour se mobiliser dans tous les magasins d'Île-de-France où il monte des stands avec pétitions, cafés et viennoiseries. Les journalistes sont au rendez-vous et le sujet fait la *Une* de nombreux médias. Le soir même, la ministre des Affaires sociales Marisol Touraine annonce que le Premier ministre Jean-Marc Ayrault convoquera dès le lendemain une réunion interministérielle sur le sujet car « à l'évidence le *statu quo* n'est pas tenable[389] ». Cette réunion est déjà une première victoire pour les partisans des ouvertures dominicales dans le secteur du bricolage, car ils sont arrivés à mettre sur la table gouvernementale leur revendication et à l'imposer dans le débat à tous les niveaux de la sphère publique.

La stratégie du gouvernement consiste à pointer les défauts actuels du « mille-feuille législatif et règlementaire[390] », notamment du fait de la précédente majorité, pour justifier un nouveau changement législatif. Pour ce faire, le Premier ministre confie à l'ancien PDG de la RATP puis de La Poste, Jean-Paul Bailly, la mission d'examiner « les faiblesses du dispositif actuel, éclairer les enjeux de l'ouverture de certains commerces le dimanche et faire des propositions au gouvernement[391] ». Plusieurs membres du gouvernement socialiste réaffirment leur volonté de maintenir « le principe » du repos dominical. Cependant, il est clair que c'est le contexte de mobilisation des principales enseignes de bricolage qui a encouragé le gouvernement à réinvestir ce dossier. De plus, le choix de J.-P. Bailly qui, déjà en 2007, avait rédigé un rapport au Premier ministre en faveur d'une plus grande extension du travail dominical dans le commerce[392], indique que la voie vers de nouvelles dérogations est à nouveau ouverte. D'ailleurs, d'après S. Attal, J.-P. Bailly contacte dans la foulée de sa nomination G. Fillon, porte-parole des Bricoleurs du dimanche, afin que le collectif soit « son premier rendez-vous[393] ».

---

389 Citée dans *Libération*, « Le dimanche travaille Matignon », 30 septembre 2013.

390 Propos de Sylvia Pinel, ministre de l'Artisanat, du Commerce et du Tourisme, citée dans l'*AFP Doc*, « Travail dominical : le gouvernement temporise », 30 septembre 2013.

391 Communiqué de Matignon, cité dans *Le Figaro*, « Travail dominical : Ayrault contraint de lancer une mission », 1er octobre 2013.

392 J.-P. Bailly, *op. cit.*, 2007.

393 S. Attal, 2016, *op. cit.*, p.100.

Quelques semaines plus tard, le 29 octobre 2013, la cour d'appel de Paris infirme le jugement en première instance qui avait ordonné la fermeture de certains des magasins de Leroy Merlin et Castorama le dimanche. En effet, la cour considère que le juge des référés a outrepassé ses compétences en contredisant une décision déjà prise en avril sur le fond dans le cadre de la première plainte déposée par Bricorama[394]. Cette décision ne règle pas le litige et s'en remet surtout au juge de fond, mais elle suspend le seul arrêt qui interdisait, sous peine d'astreintes importantes, les deux plus grandes entreprises du secteur, d'ouvrir le dimanche quand celles-ci n'ont aucune autorisation dérogatoire.

En novembre, le tribunal de commerce de Bobigny examine le dossier sur le fond. Une nouvelle fois, les partisans d'une nouvelle règlementation du travail dominical saisissent cette occasion pour mettre en avant leur revendication. Le jour du procès, une cinquantaine de salariés du collectif des bricoleurs du dimanche assistent à l'audience pour réaffirmer leur souhait de travailler ce jour-là et le droit pour leurs enseignes d'ouvrir tous les jours de la semaine[395] . Durant le procès, le président de la cour appelle au calme afin de « dépassionner l'audience du débat politico-médiatique[396] ». Il réaffirme que « le tribunal n'a pas à trancher le débat du repos dominical[397] », mais règle seulement un litige commercial[398].

Finalement, l'injonction de fermeture pour les deux plus grandes enseignes du bricolage ne les convainc pas de respecter la loi malgré le montant conséquent de l'astreinte en jeu. Au contraire, ces entreprises et leurs alliés en profitent pour contester encore plus vivement la législation en vigueur. Dans ce contexte, le gouvernement choisit de leur donner entièrement satisfaction.

---

394 *Le Figaro*, « Ouverture dominicale : un sursis bienvenu pour Leroy Merlin et Castorama », 30 octobre 2013.

395 *AFP Infos françaises*, « Le travail dominical dans les magasins de bricolage à nouveau devant la justice », 22 novembre 2013.

396 *Reuters général*, « Travail du dimanche. La justice rendra sa décision le 25 février », 22 novembre 2013.

397 *Ibid.*

398 Sa décision est annoncée pour le 25 février 2014.

2) Un nouveau bricolage règlementaire

Les enseignes de bricolage obtiennent gain de cause à la fin de l'année 2013 après la publication du rapport Bailly. Largement commenté par la presse, ce rapport préconise une nouvelle loi afin de refonder les différentes zones géographiques dérogatoires au repos hebdomadaire du dimanche, et d'étendre le nombre d'ouvertures exceptionnelles en passant de cinq à douze dimanches par an. Il apporte également une réponse au secteur du bricolage.

À première vue, le rapport adopte une position restrictive en critiquant les dérogations sectorielles, en particulier celle dont le commerce de l'ameublement bénéfice. Il propose d'ailleurs de supprimer cette dernière à partir de juillet 2015[399], car ce type de dérogation sectorielle crée inévitablement des distorsions de concurrence. C'est la raison pour laquelle une partie de la presse estime que les enseignes de bricolage ont « perdu » leur combat[400].

Cependant, au nom de l'urgence de la situation du secteur et pour « pacifier la situation en Île-de-France », le rapport propose d'« inscrire, provisoirement, jusqu'au 1er juillet 2015, le secteur du bricolage dans la liste des dérogations de droit[401] ». Il demande seulement aux représentants d'employeurs de s'engager dans une charte sur deux points : d'une part, limiter les ouvertures aux magasins d'Île-de-France, et d'autre part proposer aux salariés des contreparties sociales définies par accord collectif ou, à défaut, décision unilatérale de l'employeur sur le modèle des PUCE. Les acteurs du bricolage ne s'y trompent pas et y voient une première étape pour obtenir entièrement satisfaction : le porte-parole G. Fillon du collectif des Bricoleurs du dimanche évoque cette proposition comme « un soulagement[402] » tandis que J.-C. Bourrelier la décrit comme une « bouffée d'oxygène[403] » qui va « mettre fin à l'injustice[404] ». À l'inverse, plusieurs organisations syndicales de

---

399 Le rapport justifie cette mesure en constatant que très peu de magasins de meubles ouvrent régulièrement le dimanche en dehors de l'Île-de-France et du PUCE de Plan-de-Campagne. Hors de la région francilienne, le secteur de l'ameublement a même obtenu dans cinquante-neuf départements des arrêtés de fermeture qui prévoient soit de n'ouvrir aucun dimanche dans l'année (34 % des arrêtés concernés), soit d'ouvrir entre un et cinq dimanches (54 %), soit entre six et dix dimanches (12 %). D'après le rapport, même dans les départements sans arrêté de fermeture, les enseignes n'ouvrent qu'exceptionnellement. Cf. J.-P. Bailly, 2013, *Rapport sur la question des exceptions au repos dominical dans les commerces : vers une société qui s'adapte en gardant ses valeurs*, Paris, Premier ministre, p.21.

400 Ainsi peut-on lire dans *Le Monde* (« Le rapport Bailly réaffirme le principe du repos dominical ») du 3 décembre 2013 : « Les enseignes de bricolage ont mené la fronde pour l'ouverture du dimanche. Elles ont perdu. ».

401 J.-P. Bailly, 2013, *op.cit.*, p.82.

402 Cité dans *Les Échos*, « Travail le dimanche : Ayrault promet une loi dès 2014 », 3 décembre 2013.

403 Cité dans *La Croix*, « Vers une extension concertée du travail le dimanche », 3 décembre 2013

404 Cité dans *Aujourd'hui en France*, « Patrons soulagés, syndicats remontés », 3 décembre 2013.

salariés opposées au travail dominical critiquent cette mesure qui revient dans l'immédiat à « ouvrir dans les prochains mois, des magasins qui, aujourd'hui, sont soit fermés, soit ouverts dans l'illégalité[405] ». Selon elles, « en préconisant ces nouvelles habitudes d'ouvertures, le rapport Bailly rendra encore plus difficile un retour en arrière en 2015[406] ». Elles soulignent ainsi le risque que ce dispositif présenté comme temporaire devienne permanent.

La FMB profite de cette ouverture. Comme le rapport Bailly l'y invite, elle adresse au gouvernement une « chartre d'engagement » qui prévoit notamment le volontariat, le doublement de la rémunération au minimum et l'attribution d'un repos compensateur. Ces contreparties devront être formalisées dans un accord de branche dès la publication du décret. Par ailleurs, la fédération professionnelle s'engage également auprès du ministère du Travail et du Commerce à n'ouvrir le dimanche « que » dans 178 magasins qui sont tous déjà ouverts le dimanche, légalement ou non, dont 108 se situent en Île-de-France[407].

Finalement, le Premier ministre Jean-Marc Ayrault et le ministre du Travail Michel Sapin signent un décret le 30 décembre 2013 qui autorise les magasins de bricolage à ouvrir le dimanche jusqu'au 1er juillet 2015[408]. Conformément aux recommandations de la mission dirigée par J.-P. Bailly, la stratégie du gouvernement repose sur une concession provisoire aux commerces du bricolage au nom de l'urgence de la situation dans ce secteur en attendant une remise à plat globale des règles relatives au repos dominical dans le cadre d'une nouvelle loi annoncée pour 2014[409]. Comme l'exigent les grandes enseignes du secteur depuis plusieurs années, le gouvernement choisit d'intégrer ces commerces à la liste des établissements dont, « le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par […] les besoins du public [et qui] peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant un repos hebdomadaire par roulement[410] ». Cette solution évite le processus parlementaire et prend effet immédiatement. Si le gouvernement socialiste justifie la nécessité d'un nouveau projet de loi au nom des incohérences créées par la loi de 2009 de la précédente majorité,

---

405 Communiqué de presse du Clic-P, comité de liaison intersyndicale du Commerce de Paris (CGT, CFE-CGC, SECI-Unsa, Sud commerces, SCID-CFDT), « Rapport Bailly : un numéro d'équilibriste… très déséquilibré », le 2 décembre 2013.

406 *Ibid.*

407 *Les Échos*, « Le bricolage autorisé à ouvrir tous les dimanches », 2 janvier 2014.

408 Décret n°2013-1306 du 30 décembre 2013 portant inscription temporaire des établissements de commerce de détail du bricolage sur la liste des établissements pouvant déroger à la règle du repos dominical, publié au *Journal Officiel* le 31 décembre 2013.

409 *Le Figaro*, « Les magasins de bricolage peuvent désormais ouvrir le dimanche », 2 janvier 2014.

410 Article L.3132-12 du Code du travail.

sa première action en la matière, loin de contrer la logique amorcée par les lois Chatel et Mallié, poursuit bien *l'effet domino* des dérogations.

Cette mesure provisoire devient d'ailleurs très rapidement permanente. Saisi par des syndicats CGT, FO, Sud et le Syndicat des employés du commerce et interprofessionnels (SECI), le Conseil d'État conteste la légalité du décret, notamment son caractère temporaire, et suspend son application[411]. Immédiatement, le gouvernement annonce qu'il prévoit une nouvelle version du texte réglementaire. Le 7 mars 2014, il fait en effet paraître un nouveau décret : les magasins de bricolage sont désormais admis à donner le repos hebdomadaire par roulement à tout ou partie de leurs salariés[412]. Dans ce texte, il n'est plus question d'autorisation temporaire. Les syndicats recourent à nouveau au Conseil d'État. Cette fois-ci, ce dernier les déboute en avril 2014 de leur demande en référé et également sur le fond dix mois plus tard. En effet, la haute juridiction considère le 24 février 2015 qu'au sens de l'article L.3132-12, l'ouverture des établissements le dimanche est justifiée si elle satisfait « les besoins du public » en permettant entre autres la « réalisation d'activité de loisirs correspondant à la vocation du dimanche, jour traditionnel de repos[413] ». Or, selon elle, le bricolage, en tant qu'activité de loisirs particulièrement réalisée le dimanche, nécessite également de pouvoir acheter les fournitures associées ce jour-là.

Dès que le premier décret est publié, le gouvernement encourage les acteurs de la branche à négocier les contreparties au travail dominical pour les salariés concernés. Ces négociations doivent commencer dès le 9 janvier, mais avant même qu'elles s'ouvrent, la CGT comme FO annoncent qu'elles refuseront de signer un accord de ce type. Ces organisations syndicales critiquent en effet fortement le choix du gouvernement de ne pas les avoir consultées avant de publier le décret. De plus, selon Christophe Le Comte, secrétaire de la Fédération employés et cadres de FO, « le patronat a déjà obtenu tout ce qu'il voulait avec ce décret pris sans concertation

---

411 Le Conseil d'État explique que, « revêtant un caractère permanent, cette dérogation est subordonnée à l'existence d'un besoin, en principe pérenne, du public qu'elle vise à satisfaire tant qu'un changement dans les circonstances de droit ou de fait ne le remet pas en cause ». Il souligne ainsi que le principe de la dérogation, tout comme sa borne temporelle, sont établis pour « apaiser la situation relative aux établissements de bricolage dans la région Île-de-France marquée par de nombreux conflits sociaux et litiges dans l'attente de l'intervention d'un nouveau régime législatif encadrant le travail dominical », mais cette raison n'est pas un motif légitime pour une telle dérogation. Cf. Conseil d'État, 12 février 2014, n°374727.

412 Décret n°2014-302 du 7 mars 2014 portant inscription des établissements de commerce de détail du bricolage sur la liste des établissements pouvant déroger à la règle du repos hebdomadaire, publié au *Journal Officiel* le 8 mars 2014.

413 Conseil d'État, 24 février 2015, n° 374726, 374905, 376267, 376411.

préalable : l'ouverture dominicale[414] ». Ces deux organisations syndicales considèrent ainsi que le décret gouvernemental fausse toute possibilité de réelles négociations car il garantit d'emblée la principale revendication des enseignes.

Les autres syndicats – la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC – estiment également que le rapport de force ne leur est pas favorable et avoir le « couteau sous la gorge[415] », mais signent tout de même un accord à durée indéterminée avec la FMB le 23 janvier 2014. Celui-ci garantit aux salariés susceptibles de travailler le dimanche dans les magasins de bricolage le volontariat, un minimum de 12 dimanches non travaillés pour les salariés volontaires, une majoration de 100 % de leur salaire ainsi que de l'attribution d'un repos compensateur de 0,5 à 1,5 jour de repos supplémentaire (en plus des deux jours de repos obligatoires par tranche de sept jours)[416]. Il s'agit en grande partie de la confirmation des engagements préalablement pris par la FMB dès décembre 2013, les syndicats ayant obtenu des précisions quant à la formalisation du « volontariat » des salariés et l'existence de contreparties (sans montant minimum) pour les entreprises sous-traitantes travaillant également le dimanche.

Les enseignes de bricolage obtiennent donc le droit d'ouvrir leurs portes tous les dimanches à partir de janvier 2014. Seules certaines procédures judiciaires suivent encore leur cours après cette date. Cependant, elles sont assez révélatrices du rôle – ambivalent – des recours à la justice initiés par les syndicats de salariés dans le cadre de cet affrontement autour du travail dominical.

3) Une initiative syndicale affaiblie sans le soutien des salariés

La stratégie de Bricorama de poursuivre devant les tribunaux ses principaux concurrents n'a eu que très peu d'impacts pour faire fermer le dimanche les magasins de ces derniers ou obtenir un dédommagement[417]. Tout au plus, la justice a ordonné la fermeture de 15 magasins de

---

414 Cité dans *Le Monde*, « Des négociations sur le travail dominical dans le bricolage », 7 janvier 2014.

415 Expression de Patrick Ertz, président de la fédération CFTC du commerce, cité dans *AFP Doc*, « Travail dominical : scepticisme sur un accord dans le bricolage dès vendredi », 9 janvier 2014.

416 Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche signé par la FMB, la CFE-CGC, la CFTC et la CFDT.

417 Dans le litige qui oppose Bricorama d'un côté à Castorama et Leroy Merlin de l'autre, le juge estime le 24 février 2014 que ces dernières ont commis une faute en ouvrant certains de leurs magasins le dimanche au-delà des cinq dimanches par an et sans autorisation. Cependant, il déboute Bricorama de sa demande de dommage et intérêts qui s'élevait à 1,7 million d'euros d'indemnité au titre du préjudice commercial subi par l'enseigne. Il

Castorama et Leroy Merlin durant une période brève de 33 jours, mais ces enseignes n'ont même pas respecté cette injonction. Pour autant, la stratégie judiciaire de Bricorama a bel et bien été extrêmement efficace pour gagner sur le terrain politique et obtenir le droit d'ouvrir tous les dimanches. Car les recours judiciaires de l'enseigne ont fait planer une menace sur ses concurrents qu'ils ont pris suffisamment au sérieux. En effet, la plainte de Bricorama déposée en décembre 2012 et les risques désormais encourus par les leadeurs du bricolage de devoir modifier leurs horaires, incitent, dès cette date, les enseignes Castorama ou Leroy Merlin à se mobiliser et à mobiliser tout un ensemble d'acteurs (salariés, consommateurs, personnalités politiques…) afin d'obtenir une modification de la règlementation en vigueur. Le collectif des Bricoleurs du dimanche est d'ailleurs créé le même mois que la première plainte de Bricorama à l'encontre de Castorama et Leroy Merlin. C'est donc surtout la menace – crédible – d'une action judiciaire qui a été déterminante pour les inciter à militer en faveur d'une nouvelle règlementation. De ce fait, comme l'expliquent Robert Mnookin et Lewis Kornhauser, « l'ombre de la loi » affecte les décisions et les stratégies des acteurs, même en dehors des tribunaux (Mnookin et Kornhauser, 1979). Toutefois, dans le cas étudié ici, les enseignes ont contesté frontalement la loi à partir du moment son ombre où se déploie effectivement.

De plus, leur mobilisation patronale est loin de se restreindre au seul terrain judiciaire. Il est d'ailleurs remarquable que, même si Bricorama affronte dans les tribunaux Leroy Merlin et Castorama, ces trois enseignes participent ensemble à une même mobilisation en faveur d'une modification de la règlementation. Même durant leur litige, le PDG de Bricorama maintient une activité de propagande en faveur d'une nouvelle dérogation sectorielle[418].

La stratégie judiciaire de FO a permis de rendre visibles les ouvertures dominicales illégales des enseignes du bricolage. Le syndicat a mis, au moins partiellement, un terme à l'impunité des enseignes qui ne respectaient pas la loi. Toutefois, le conflit se solde par une victoire des enseignes qui désormais ont le droit d'ouvrir sept jours sur sept. La position de FO a été particulièrement

considère en effet que le transfert systématique de clientèle depuis les magasins fermés de Bricorama vers ses concurrents ouverts le dimanche, n'a pas été démontré.

418 Par exemple, en octobre 2013, il annonce sur RTL la fermeture définitive de son magasin de Montigny-le-Bretonneux en raison de son manque de rentabilité sans ouverture dominicale alors qu'un magasin Leroy Merlin à proximité a le droit d'ouvrir sept jours sur sept. Quelques semaines avant son procès contre ses concurrents, J.-C. Bourrelier se sert de cette annonce pour dénoncer la « concurrence déloyale » causée par les diverses dérogations. Remarquons toutefois que certains délégués syndicaux de l'établissement mentionnent également que les difficultés du magasin préexistaient à la polémique sur le travail dominical. Cf. *La Croix*, « Privé de travail du dimanche, un Bricorama ferme ses portes », 17 octobre 2013.

fragilisée, non dans l'arène judiciaire, mais dans sa légitimité à représenter effectivement les salariés dans cet affrontement.

En février 2015, la cour d'appel condamne Bricorama à payer 500 000 euros à FO pour avoir ouvert ses magasins entre janvier et octobre 2012, alors que l'enseigne avait été sommée de fermer ses magasins. Cependant, cette liquidation partielle de l'astreinte n'a rien à voir avec le montant initial de celle-ci qui était de 37,7 millions d'euros. Si J.-C. Bourrelier indique que « c'est une déception de devoir payer[419] », il relativiste le montant de l'amende au regard de ce que réclamait FO. D'ailleurs, l'avocat de l'enseigne m'explique qu'en réalité, « c'est une excellente décision, 500 000 euros, c'est rien du tout, à peine 1,3 % de l'astreinte initiale[420]… ». Mon entretien avec J.-C. Bourrelier a justement lieu le jour où l'enseigne doit verser ces 500 000 euros à FO. La direction de l'enseigne saisit cette occasion pour dénoncer à nouveau cette décision judiciaire : au lieu de remettre directement l'argent au syndicat, elle fait en sorte que ce soient les « collaborateurs » c'est-à-dire des salariés, qui apportent le chèque que l'enseigne est sommée de verser. Il s'agit d'expliquer, de manière symbolique, que le syndicat « vole les salariés pour son propre compte[421] ».

Il est d'autant plus difficile pour FO de faire entendre sa démarche et d'expliciter les raisons qui la poussent à aller jusqu'au bout de la procédure judiciaire, que désormais les magasins de bricolage ouvrent régulièrement le dimanche. L'objectif premier de FO était de recourir aux tribunaux pour faire respecter la loi et empêcher les ouvertures illégales. À ce niveau, c'est bien Bricorama qui a obtenu entière satisfaction comme l'explique son avocat :

> « C'est une victoire complète : FO a tout perdu. Le Comte [secrétaire de la fédération Employés et Cadres de FO] avait exigé un 13e mois dans des négociations en 2011 avant de lancer l'offensive contre Bricorama. Bourrelier avait refusé, ne cédant que sur une prime de 1 000 euros […] Mais finalement, ils n'ont pas eu de 13e mois et ils se sont décrédibilisés car ils n'ont pas eu l'assentiment des salariés qui ne voulaient pas perdre de l'argent[422] ».

S'il est possible de considérer que FO a effectivement perdu son combat, ce n'est pas du fait de l'inefficacité de sa stratégie judiciaire. Au contraire, la procédure intentée par cette organisation syndicale arrive à imposer la fermeture de plusieurs dizaines de magasins durant plus d'un an (novembre 2012-décembre 2013). Cependant, sans être soutenue – activement et franchement –

---

419 *Le Parisien*, « Bricorama condamné à payer 500 000 euros », 13 février 2015.

420 Entretien avec F. Naquet, le 17 mars 2015.

421 Entretien avec J-C. Bourrelier, le 2 avril 2015.

422 Entretien avec F. Naquet, le 17 mars 2015.

par une majorité de salariés, cette démarche judiciaire a été insuffisante face à la détermination de leur PDG à ouvrir tous les dimanches.

Sur ce point, J.-C. Bourrelier est l'employeur qui a le plus porté personnellement la mobilisation patronale pour le secteur du bricolage. D'après son avocat, il a réalisé une « campagne de presse incroyable [et] a remué ciel et terre[423] ». Le président-fondateur de Bricorama est tout à fait conscient que son combat pour sauver ses ouvertures dominicales a utilement profité à toute la profession. Toujours le jour de notre entretien, il essaie plusieurs fois de contacter le président de la FMB et quand enfin il arrive à l'avoir au téléphone, il lui dit :

> « Tu sais que c'est aujourd'hui que les 500 000 partent. FO va se régaler sur mon dos. Ça me coute très cher tout ça, sans compter les frais de dossier, les avocats et tout. Le décret, c'est bien parce que je me suis bougé le popotin, et ça mérite une compensation… Moi, c'est mon sang qui part… Vous devriez tous participer[424] ».

Certes, cet appel relevait avant tout de la mise en scène politique auprès de son interlocuteur et du public que je représentais ce jour-là. Toutefois, il est intéressant de noter que J.-C. Bourrelier demande ici à la fédération professionnelle de mutualiser les coûts de leur mobilisation collective. Le PDG de Bricorama exige en effet que la FMB participe au paiement de l'astreinte, au nom d'un combat qu'il avait mené en première ligne et dont les fruits bénéficient à l'ensemble du secteur. Estimant avoir payé le coût principal de leur commun combat, il réclame que ses concurrents ne se comportent pas en passager clandestin et en payent une partie (Olson, 1978). À ce moment-là, les litiges entre Bricorama d'un côté et ses concurrents de l'autre sont loin derrière eux. Car l'essentiel est bien d'avoir obtenu le droit d'ouvrir tous les dimanches.

Conclusion du deuxième chapitre

Dans ce chapitre, j'ai montré qu'à quatre reprises (1993, 2008, 2009, 2014), les recours judiciaires des organisations syndicales de salariés pour faire respecter la loi sur le repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce aboutissent *in fine* non pas à l'arrêt des pratiques illégales des enseignes poursuivies, mais à une modification de la loi afin que les agissements en question deviennent légaux[425]. Il s'agit bien d'un *retour de bâton* des décisions judiciaires puisque les

[423] Entretien avec F. Naquet, le 17 mars 2015.

[424] Entretien avec J-C. Bourrelier, le 2 avril 2015.

[425] Je laisse de côté ici la dérogation accordée à la jardinerie qui ne résulte pas de litiges prolongés.

tribunaux sont régulièrement favorables aux organisations syndicales et contraignent les enseignes à fermer le dimanche sous peine d'astreinte. Cependant, ces injonctions judiciaires incitent les employeurs à réagir. Ils se mobilisent alors pour obtenir de nouvelles dérogations et continuer d'ouvrir tous les jours de la semaine. Or, cette mobilisation patronale connaît un succès notable puisque dans les quatre cas étudiés, les enseignes obtiennent satisfaction de la part du pouvoir exécutif ou législatif. Dans le schéma suivant, je présente de manière synthétique ce mouvement :

Schéma 1 – Le retour de bâton résultant de la mobilisation juridique des syndicats

Recours devant les tribunaux pour demander le respect de la législation sur le repos hebdomadaire le dimanche

Condamnation des enseignes à fermer leurs portes le dimanche

Mobilisation patronale pour obtenir le droit d'ouvrir le dimanche

Nouvelle dérogation pour employer des salariés le dimanche dans le commerce

Ouvertures dominicales de nouveaux commerces qui en font un atout concurrentiel

Retour de bâton

À chaque fois que certaines enseignes obtiennent de nouvelles dérogations au repos hebdomadaire, elles accroissent les incitations des entreprises concurrentes – dans des secteurs proches (effet domino) ou des localités jugées spécifiques (effet puzzle) – à ouvrir le dimanche également. Par le mécanisme de la concurrence, le mouvement d'extension des dérogations est donc cumulatif et auto-entretenu.

De plus, la dynamique de mobilisation du droit s'accompagne également d'un processus de radicalisation des parties engagées. Alors qu'initialement, les syndicats privilégient la négociation, ils recourent de plus en plus systématiquement aux tribunaux pour obtenir de la part de ces derniers ce qu'ils n'obtiennent pas autrement. Par ailleurs, l'efficacité de cette stratégie et l'intransigeance des enseignes les incitent à multiplier et systématiser autant que possible ces procédures judiciaires.

De leur côté, les enseignes qui souhaitaient d'abord maintenir des dérogations *de fait* à une échelle locale réclament par la suite des dérogations *de droit* à une échelle nationale. Sous l'effet de la mobilisation de la partie adverse, chaque camp radicalise ainsi ses positions.

Mon propos n'est pas de défendre l'idée selon laquelle les mobilisations judiciaires entraînent systématiquement des effets contre-productifs, mais de souligner la façon dont des mobilisations judiciaires peuvent encourager l'action de la partie adverse et, dans ces contextes particuliers, créer des retours de bâton.

Si cette notion n'a pas connu le succès d'autres notions issues de la sociologie américaine du droit (comme le *cause laywering* ou les *legal consciousness*), et qu'à ma connaissance, elle n'est pas utilisée dans la sociologie francophone (en dehors de la référence aux débats états-uniens), la dynamique qu'elle recouvre a pu parfois été décrite. Par exemple, l'analyse qu'offre Liora Israël de l'action militante du GISTI (Groupe d'Information et de Soutien aux Travailleurs Immigrés) me paraît bien relever de ce mécanisme précis, bien que la chercheuse ne mobilise pas le terme de *retour de bâton*. En effet, alors que le GISTI dénonce la règlementation des travailleurs immigrés comme des « zones de non-droit », son action aboutit à une « co-production d'une politique publique entre l'État et une jeune association qui s'était pourtant construite à travers la remise en cause à la fois du contenu de la politique d'immigration et de ses modalités mêmes de mise en œuvre » (Israël, 2003, p.140). Ainsi, les actions judiciaires du GISTI ont paradoxalement contribué à produire ce qu'il entendait contester, tandis que les structures syndicales mobilisées pour faire appliquer les règles légales du repos dominical ont participé à détricoter ce qu'elles cherchaient à défendre.

Le succès répété cinq fois de suite des grandes enseignes pour étendre le travail dominical, invite également à s'interroger à la manière de Marc Galanter : « pourquoi se sont toujours les mêmes qui s'en sortent bien ?[426] » (Galanter, 2013). Dans son article de 1974, M. Galanter se demande en effet comment le système judiciaire « formellement neutre » qui repose sur l'égalité des parties accroît « les avantages des dominants, au détriment de ceux qui étaient déjà défavorisés » (*ibid*, p.584). Selon lui, la différence du statut des parties selon qu'elles sont des joueurs occasionnels (« *one shotters* » ou JO) ou des joueurs réguliers (« *repeat players* » ou JR) explique pourquoi la justice est une arène qui renforce les puissants. En effet, les joueurs réguliers disposent d'un certain nombre d'avantages – capacité d'anticipation et d'expertise, accès facilité aux acteurs institutionnels

[426] Traduction de Liora Israël et Liliane Umubyeyi dans la revue *Droit et Société* (Galanter, 2013). Cet article sert également de référence pour la traduction et la pagination des citations suivantes.

… – qui leur permettent de traiter de manière routinière et rationnelle les dossiers et de développer une stratégie de maximisation des gains sur le long terme.

Dans le cas du contentieux relatif au repos dominical dans le commerce, les structures syndicales qui disposaient d'assez faibles capacités de mobilisation de salariés, choisissent d'investir surtout l'arène judiciaire. Même si leurs services juridiques sont largement inférieurs à ceux des principales enseignes au cœur du conflit, elles deviennent de plus en plus expérimentées dans ce domaine. Elles acquièrent ainsi les différentes qualités propres aux joueurs réguliers selon M. Galanter, notamment une vision de long terme où l'enjeu principal est moins le résultat immédiat d'un verdict donné, que le message envoyé à l'ensemble des établissements qui enfreignent la loi. Le conflit doit donc bien être analysé comme un cas de « JR vs JR » dans lequel les organisations syndicales deviennent des joueurs de plus en plus expérimentés. D'ailleurs, les tribunaux leur donnent régulièrement raison.

Cependant, dans notre cas de figure, « *the haves* » (ou les puissants) – ici les grandes enseignes – s'en « sortent toujours » mais d'une autre manière que celle décrite par M. Galanter. Elles mobilisent bien leurs ressources de joueurs réguliers dans l'arène judiciaire : elles font systématiquement appel, multiplient les recours à tous les niveaux de la juridiction, etc. Mais l'efficacité de la mobilisation patronale pour ouvrir les magasins le dimanche tient surtout à leur capacité à sortir de l'arène judiciaire et à mobiliser d'autres types de ressources. Cette analyse confirme un résultat connu de la sociologie du droit, à savoir qu'une mobilisation juridique est d'autant plus efficace quand elle s'articule à d'autres formes de mobilisation (McCann, 1994). Or, les enseignes excellent dans le domaine : face à la stratégie judiciaire des syndicats, elles s'appuient en premier lieu sur l'action des groupes de salariés favorables au travail dominical, mais également des relais au sein du personnel politique (des maires aux ministres en passant par les députés et sénateurs) et leur accès privilégié aux médias. C'est dans ce contexte de mobilisation concurrente de la part des enseignes que l'« arme du droit » (Israël, 2009) des syndicats se révèle une « arme faible » (Bianco, 1999). Ici, si ce sont « toujours les mêmes qui s'en sortent », c'est parce que les enseignes ont été capables de multiplier les plateaux de jeux et les pions pour obtenir de la part des gouvernements successifs et du pouvoir législatif ce que les juges refusaient de leur accorder.

Finalement, pour obtenir l'ouverture des commerces le dimanche, les enseignes choisissent justement le plateau de jeu – l'action protestataire des salariés – qui est normalement l'apanage des organisations syndicales. Dans cette bataille à front renversé, les enseignes investies obtiennent satisfaction en prétendant défendre non seulement les intérêts économiques des entreprises, mais également les intérêts généraux des salariés, à la place – ou plus exactement au nez et à la barbe – des organisations syndicales.

Conclusion de la première partie : une vision pessimiste du droit ?

Les deux chapitres précédents interrogent le rôle du droit du travail dans la relation salariale. Tous deux en proposent une vision pessimiste qu'il ne s'agit cependant pas de systématiser.

À l'encontre de l'idée d'un droit du travail unilatéralement protecteur, le premier chapitre a mis en évidence son ambivalence intrinsèque. L'histoire de la règlementation du repos hebdomadaire le dimanche et quotidien la nuit correspond avant tout à l'évolution fluctuante des dérogations à des règles plus ou moins générales et respectées. Ces exceptions légales sont présentes dès les premières lois sociales mais ne suivent pas un développement linéaire. Elles traduisent surtout la capacité de certains secteurs d'activité à faire entendre leurs spécificités et les contraintes économiques qui pèsent sur les entreprises. Néanmoins, il ne s'agit pas d'appréhender le droit du travail comme un outil uniquement aux mains des patrons. Il cristallise les conflits et les rapports de force entre les salariés et leurs employeurs. Terrain d'affrontement entre les classes sociales, le droit du travail est donc malléable – G. Lyon-Caen disait « réversible » (Lyon-Caen, 1995) – en fonction de leurs capacités d'action et des opportunités qui se présentent à elles. Ainsi, il faut tenir à distance tant une conception optimiste du Code du travail qu'une approche pessimiste. Ni noir ni rose, le droit du travail n'a pas de couleur *a priori*, indépendamment du contexte dans lequel il est saisi.

Cette remarque vaut également pour les mobilisations du droit qui sont l'objet du deuxième chapitre. Pourtant, nous avons constaté leur effet paradoxal. À plusieurs reprises, les organisations professionnelles du petit commerce ou les syndicats de salariés recourent en effet aux tribunaux pour mettre un terme aux ouvertures dominicales des grandes enseignes et obtiennent en général gain de cause dans l'arène judiciaire. Cependant, les enseignes maintiennent leurs pratiques, poursuivent l'affrontement sur le terrain politique et parviennent finalement à obtenir de nouvelles dérogations au repos dominical dans le commerce. Ce *retour de bâton* se produit à plusieurs reprises, créant une véritable dynamique auto-entretenue et cumulative d'extension des exceptions légales en la matière. Toutefois, ce mouvement s'explique uniquement par une conjonction de facteurs particuliers, notamment la mobilisation d'une fraction de salariés aux côtés de leurs employeurs et la logique concurrentielle qui pousse les grandes entreprises à s'imposer face au petit commerce grâce à des horaires étendus. Ce n'est donc pas la mobilisation du droit en tant que telle qui cause la défaite des syndicats de salariés,

mais bien le contexte économique et social dans lequel elle s'inscrit. Ainsi, pour reprendre la métaphore consacrée, il ne s'agit pas ici de contester toute efficacité en soi à « l'arme du droit » (Israël, 2009), mais de considérer sa puissance et ses effets au regard de l'artillerie globale possédée par les parties en présence.

La deuxième partie de la thèse sera justement consacrée à une analyse d'ensemble des relations professionnelles dans un secteur particulier, celui du grand commerce parisien. Dans ces entreprises, les conflits autour de l'amplitude des horaires sont particulièrement anciens et structurent durablement les rapports entre les organisations syndicales et les employeurs.

Deuxième partie – Les horaires dérogatoires : un enjeu qui façonne les relations professionnelles du grand commerce parisien

La deuxième partie de la thèse s'intéresse à l'affrontement durable entre les représentants patronaux et les principaux syndicats de salariés du grand commerce parisien à propos du travail dominical et nocturne. Ce conflit aboutit à la loi du 6 août 2015 qui étend à nouveau les dérogations en la matière dans le commerce[427]. Cette modification législative correspond bien au cinquième mouvement de *retour de bâton* au cours duquel les initiatives syndicales pour faire respecter la loi – en l'occurrence sur le travail de nuit – conduisent *in fine* à une transformation des règles légales sous l'effet de la mobilisation patronale En ce sens, les évènements présentés dans cette partie s'inscrivent bien dans la continuité directe du précédent chapitre. Cependant, c'est sous un autre angle que je souhaite analyser cette histoire.

Certes, les mobilisations du droit ont indéniablement joué un rôle important dans les conflits autour du travail dominical et nocturne dans le commerce. Toutefois, les négociations et les affrontements entre les organisations syndicales de salariés et les représentants des enseignes sur le sujet ne se déploient pas uniquement dans l'arène judiciaire, ils s'inscrivent dans

[427] *Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques*, dite « loi Macron », du nom du ministre de l'Économie et des Finances de l'époque. Elle permet notamment d'augmenter de cinq à douze par an le nombre des dérogations exceptionnelles au repos dominical sur décision du maire, et autorise l'ouverture des magasins tous les dimanches et tous les jours jusqu'à minuit à partir du moment où ils se situent dans les nouvelles « zones touristiques internationales » crées à cet effet.

les relations sociales quotidiennes au sein des entreprises et au niveau des branches. Dans cette deuxième partie de la thèse, je propose justement de les appréhender sous le prisme des relations professionnelles.

Dans cette perspective, cette partie se centre sur un secteur particulier : le grand commerce parisien. Je reprends ce qualificatif de l'organisation patronale des grands magasins, l'Union du grand commerce de centre-ville (UCV). Née en 1997 de l'élargissement de la Fédération nationale des grands magasins, l'UCV se définit comme la porte-parole des grandes enseignes de centre-ville. Ce terme renvoie principalement aux grands magasins, mais pas seulement, il inclut également les Fnac et les Monoprix par exemple. Cette partie s'intéresse ici à toutes les grandes enseignes parisiennes qui se sont mobilisées pour étendre les horaires de travail de leurs salariés.

Plusieurs études monographiques ont montré que les salariés du grand commerce représentent une « petite aristocratie » du commerce en voie de précarisation (Barbier, 2019 ; Chabault, 2010 ; Maruani et Nicole-Drancourt, 1989). Malgré le fait que la flexibilité du temps de travail est ancienne dans les grands magasins (Beau, 2004), ces salariés connaissent ainsi des conditions d'emploi et de travail très distinctes de celles des employés des « usines » de la grande distribution, notamment alimentaire. Leurs profils sont ainsi plus variés : quoique depuis la Seconde Guerre mondiale une majorité des employés des grands magasins sont des femmes, la mixité en matière de genre et également d'origine sociale y est plus forte que dans le reste de la grande distribution. Au moment de la massification scolaire, une fraction notable des salariés des grands magasins et de la Fnac était en effet composée d'employés déclassés ayant fait des études supérieures (Barbier, 2019 ; Chabault, 2009). De ce fait, le secteur du grand commerce parisien est loin d'être représentatif du commerce dans son ensemble.

Apparus au milieu du XIXe siècle, les grands magasins correspondent à la première forme de grande distribution dans un secteur – le commerce de détail – longtemps dominé par la petite boutique. Le développement de la grande distribution alimentaire et de la grande distribution spécialisée est bien plus tardif et date de la seconde moitié du XXe siècle. Ces grands magasins constituent ainsi des exemples paradigmatiques des « grandes entreprises » au sein du commerce. De ce fait, les premières implantations syndicales dans ce secteur ont lieu dans ces établissements, dont certains deviennent de véritables « bastions syndicaux ». En particulier à Paris, les grands magasins, comme plus tard la Fnac, sont des entreprises dans lesquelles l'adhésion syndicale est plus forte que dans le reste de la grande distribution (*ibid*). Une grande

partie de l'histoire syndicale dans le commerce – ses enjeux, ses organisations, ses conflits internes, etc. – s'est ainsi écrite dans les grands magasins.

De ce fait, ce secteur est particulièrement intéressant du point de vue des relations professionnelles. En particulier, je fais l'hypothèse que l'affrontement durable entre les directions et les syndicats des grands magasins parisiens, quant à l'extension éventuelle de l'amplitude horaire des salariés, s'avère déterminante pour comprendre l'attitude des syndicats du commerce par rapport au travail dominical et nocturne et en conséquence l'importante conflictualité sur ces enjeux entre la fin des années 1990 et les années 2010. Les luttes autour du respect du repos hebdomadaire le dimanche et quotidien la nuit sont en effet singulièrement denses et clivantes dans ces enseignes. Cette situation contraste fortement avec le mouvement syndical dans d'autres secteurs, comme l'industrie, où l'opposition à ces horaires n'a jamais été aussi vive et constitutive des combats syndicaux. Cette partie doit ainsi permettre d'expliciter cette spécificité du syndicalisme dans le commerce.

Le troisième chapitre propose une analyse socio-historique des négociations et conflits autour des horaires dans les grands magasins depuis le milieu des années 1930. Il montre comment l'exigence du grand commerce parisien d'ouvrir régulièrement le dimanche et tardivement le soir n'est que la dernière étape d'un combat de longue haleine, mené depuis plusieurs décennies par les représentants de directions pour étendre l'amplitude horaire potentielle des employés. Le quatrième chapitre porte sur l'intensification du conflit à partir de 2010, quand les principales organisations syndicales parisiennes du commerce décident de s'unir dans un cadre commun pour mettre un coup d'arrêt à l'extension des horaires d'ouverture des magasins dans la capitale. L'action de cette intersyndicale conduit tous les acteurs des relations professionnelles à se positionner sur le sujet (2010-2013). Enfin, le cinquième chapitre analyse comment les grandes enseignes ripostent et contournent l'opposition syndicale en sollicitant l'intervention de l'État. Donnant satisfaction aux principales revendications patronales, la loi de 2015 transforme la question du travail nocturne et dominical en sujet ordinaire de négociations au sein de la plupart des entreprises du grand commerce parisien (2013-2016).

Troisième chapitre. De la « semaine des deux dimanches » à la semaine sans dimanche non travaillé

Dans le commerce de détail comme dans de nombreux services à faible valeur ajoutée, les horaires fragmentés aux extrémités de la journée et de la semaine sont souvent associés aux emplois à temps partiel (Lesnard et de Saint Pol, 2008). Les employés du commerce – et spécifiquement la caissière de la grande distribution – sont les figures emblématiques (Waelli, 2009) de ces « modes d'emploi[428] ». Aux contraintes temporelles fortes, ces emplois ne fournissent que des salaires partiels, plaçant ces travailleuses – car ce sont très majoritairement des femmes – dans une situation de pauvreté laborieuse (Angeloff, 1999). Plusieurs travaux ont démystifié le caractère choisi des temps partiels, à rebours du discours politique qui, à partir des années 1980, encouragea ce type d'emploi afin de permettre aux femmes de « concilier » leur activité professionnelle et leur vie de famille (entre autres : Angeloff, 2000 ; Clouet, 2022 ; Kergoat, 1984 ; Lallement, 2000 ; Maruani et Nicole-Drancourt, 1989). En particulier, les « temps partiels d'embauche », à l'initiative des employeurs, concernent des femmes jeunes au statut précaire, notamment dans le commerce, et s'accompagnent d'horaires dits « asociaux » (Bué, 2002). Ces modes d'emploi répondent avant tout à une « logique de flexibilité tournée vers les entreprises et le développement de leur compétitivité » (Bué et Roux-Rossi, 2002, p.41). Le développement des temps partiels dans le commerce participe ainsi à la politique d'ajustement des horaires aux besoins de la production (Freyssinet, 1997), qui consiste en l'occurrence, à adapter les effectifs à la fréquentation des magasins par la clientèle. Malgré une importante diversité des pratiques et des profils des salariés (Waelli et Fache, 2013), le passage à temps plein est souvent considéré comme une promotion et associé à des horaires moins fragmentés (Barbier, 2012). De plus, le développement des temps partiels en France, remarquable à partir des années 1980, est postérieur à l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail (Maruani et Meron, 2012). Les femmes ne se sont donc pas mises à travailler grâce au temps partiel. Cependant, ce mode d'emploi leur est toutefois dévolu dans un contexte de chômage de masse. Il a donc renforcé la segmentation sexuée du marché du travail, en faisant payer aux femmes la pénurie d'emplois (Maruani, 1996).

[428] Notion élaborée par Margaret Maruani pour qualifier les types de contrats de travail, les modalités d'accès au marché du travail et les conditions d'emplois (Maruani, 1989).

Malgré la grande richesse de ces travaux, l'analyse socio-historique de la précarité d'emplois présente en général deux écueils. D'une part, les sociologues décrivent souvent ces modes d'emploi comme une réalité « nouvelle » qui résulte de la crise des années 1970. Qualifiées d'« atypiques », ces « nouvelles » formes d'emploi s'opposeraient à la norme « fordiste » d'emploi qui serait celle de l'emploi à temps plein, en CDI, en horaires de bureau (Bouffartigue et Bouteiller, 2002). La crise des années 1970 aurait alors inventé la précarité sur les décombres du régime fordiste d'emploi. Pourtant, le mythe des Trente Glorieuses doit largement être questionné (Pessis, Topçu et Bonneuil, 2013), notamment sur le plan de l'emploi, car si le chômage était effectivement faible, la durée du travail était très élevée tandis que le marché du travail était fortement segmenté, en particulier selon des clivages de sexe et de race (entre autres Battagliola, 2008 ; Pitti, 2005 ; Sayad, 1999 ; Schweitzer, 2002). Cette période a aussi pu être celle d'une destruction massive d'emplois et de l'invention de formes précaires de mise au travail pour les immigrés (Perdoncin, 2018). Comme l'explique finement Anne-Sophie Beau dans son ouvrage *Un siècle d'emplois précaires*, les temps partiels et les contrats à durée indéterminée sont bien antérieurs à la crise des années 1970 (Beau, 2004). Dès l'apparition des grands magasins à la fin du XIXe siècle, les employeurs exigent une grande flexibilité d'emploi de la part des salariés, notamment pour s'adapter aux périodes de forte affluence durant l'année. Puis, les temps partiels apparaissent dans les années 1930 sous l'effet conjugué de la nouvelle règlementation du temps de travail[429] et de la crise économique qui incite le Grand Bazar de Lyon à réduire au maximum ses coûts salariaux. Embauchés pour remplacer les salariés à temps plein durant leur deuxième jour de repos hebdomadaire, les salariés à temps partiel travaillent tous les jours, mais seulement l'après-midi, moment où les clients sont les plus nombreux. Cette innovation est décisive :

> « Il ne s'agit donc pas d'une simple réduction du temps de travail, phénomène largement répandu dans tous les secteurs d'activité au cours des années 1930, mais bien de l'invention d'une nouvelle forme d'emploi, à mi-temps, la première à prendre en compte la variation de l'activité commerciale au sein de la journée. Si une crise économique est à l'origine des emplois à temps partiel, ce n'est donc pas celle, souvent évoquée, des années 1970, mais celle des années 1930 » (Beau, 2006).

Finalement, les années 1970, « moment où les formes d'emplois précaires étaient censées naître » correspond plutôt au « moment où, en fait, le droit les rend simplement visibles et

[429] La loi des « 40 heures » du 21 juin 1936 conduit le magasin étudié à transformer entièrement l'organisation du temps de travail des salariés.

dicibles[430] » (Beau, 2004, p.16). L'apport des historiens à l'analyse sociologique a été de montrer l'inscription des formes d'emplois précaires sur le temps long.

D'autre part, l'insistance des historiens sur l'ancienneté de ces pratiques d'emploi a également le défaut de ses qualités. A.-S. Beau présente l'évolution de la précarité au cours des années 1970 comme une simple innovation dans le domaine du droit, puisque désormais les contrats à temps partiel et à durée déterminée sont intégrés dans la loi. Cependant, les transformations dans ce domaine concernent-elles uniquement la dénomination des emplois et leur rapport au droit ? N'y a-t-il pas également des évolutions dans les pratiques des employeurs sous l'effet conjugué des mutations économiques et des transformations des relations professionnelles ? Dans la même perspective, Tristan Jacques évoque les enjeux autour du travail dominical dans la grande distribution comme « une controverse vieille de 45 ans » (Jacques, 2015). Sa contribution révèle en effet l'ancienneté de l'affrontement entre les grandes enseignes spécialisées favorables aux ouvertures 7 jours sur 7 d'un côté et les organisations syndicales hostiles à cette exigence d'une plus grande disponibilité des salariés. Cependant, les conflits initiés à la fin des années 1960, n'ont-ils pas connu d'importantes inflexions depuis cette date ?

Cherchant à dépasser ces deux écueils, ce chapitre propose une analyse socio-historique de la régulation des horaires de travail dans les grands magasins parisiens depuis les années 1930. Il entend présenter à la fois l'ancienneté mais aussi les évolutions des revendications patronales en matière de disponibilité temporelle des salariés. Les grands magasins parisiens sont historiquement les premières entreprises commerciales de la grande distribution et sont donc particulièrement intéressants pour adopter une démarche historique. L'analyse commence dans les années 1930 car la loi des 40 heures du 21 juin 1936 marque une rupture par rapport à la période précédente. Cette loi qui n'était pas au programme du Front populaire, résulte du mouvement de grève massive de mai-juin 1936 (Margairaz, 2013). Certes, elle connaît de nombreux assouplissements dès 1938 et les employeurs trouvent rapidement des moyens pour contourner ses effets les plus contraignants. Toutefois, cette loi crée un nouveau cadre juridique

[430] Une première loi du 19 juin 1970 prévoit la possibilité de travail à mi-temps dans la fonction publique tandis que celle du 27 décembre 1973 ouvre la voie au temps partiel dans le secteur privé. Cependant, les cas restent très limités et le temps partiel est surtout régi par les conventions collectives et les accords d'entreprise. La véritable reconnaissance juridique des temps partiels a lieu seulement à partir de 1980 avec deux lois successives – celle du 23 décembre 1980 pour le public et celle du 28 janvier 1981 pour le privé – qui donnent un statut aux salariés concernés équivalents à celui des salariés à temps plein. À partir de cette date, le temps partiel sera régulièrement encouragé pendant près de 20 ans (Maruani et Meron, 2012).

qui perdure par la suite (Beau, 2004), même si les salariés travaillent effectivement en moyenne bien plus que 40 heures par semaine. Dans le cas précis des grands magasins parisiens, les salariés travaillent en général cinq jours par semaine et bénéficient de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs. Ce cadre juridique issu du décret d'application de la loi sur les « 40 heures » dans les commerces non alimentaires de mars 1937, perdure sur plusieurs décennies et sera justement au cœur des préoccupations patronales des grands magasins parisiens jusqu'à la fin des années 1990.

Ce chapitre est ainsi l'occasion de comprendre comment les exigences patronales de flexibilité du temps de travail s'inscrivent sur le temps long. Cependant, les revendications des employeurs en faveur d'une plus grande disponibilité temporelle des salariés prennent des formes différentes selon les contextes sociaux, politiques et juridiques. Dans le cas particulier des grands magasins parisiens, les directions d'entreprise passent de la dénonciation de la « semaine des deux dimanches » durant les années 1930 et l'après-guerre, à la revendication de la semaine sans aucun dimanche non travaillé à partir des années 2000. Les extrémités de la journée – le soir notamment – ou de la semaine de travail – le dimanche, mais également le samedi et le lundi – sont régulièrement l'objet de contestations et de négociations dans ces établissements. Dans cette perspective, le travail dominical et nocturne correspond surtout à la configuration extrême d'une amplitude horaire élargie à son maximum.

La volonté patronale d'étendre les horaires de travail fait face à l'opposition constante de la majorité des organisations syndicales et d'une partie significative des salariés. Cette attitude hostile s'explique en grande partie par la manière dont les directions des grands magasins ont créé des modes d'emplois différenciés pour les heures de travail situées à l'extrémité de la journée (soir) ou de la semaine (samedi et lundi puis samedi et dimanche). Face aux organisations syndicales qui souhaitaient que les salariés employés à temps plein conservent les deux jours de repos hebdomadaires consécutifs, les directions des enseignes ont choisi d'étendre les horaires d'ouverture grâce à la mobilisation d'« extras » qui n'ont pas les mêmes protections que les premiers. Or, cette segmentation des employés fragilise le collectif de travail dans son ensemble. De ce fait, les salariés dédiés à ces horaires deviennent ainsi le cheval de Troie des employeurs pour exiger une plus grande flexibilité de la part de l'ensemble des employés des grands magasins parisiens[431].

---

431 Je reprends ici l'expression de Jean-Emmanuel Ray qui explique que le temps de travail a constitué « le Cheval de Troie de la flexibilité dans l'entreprise » à partir des années 1980 (Ray, 2018, p.136).

Entre le milieu et la fin du XX[e] siècle, les grands magasins parisiens étendent significativement leurs plages horaires d'ouverture grâce au recrutement d'une main-d'œuvre spécifique, divisant ainsi les salariés en deux catégories bien distinctes (I). Or, à l'occasion des négociations des « 35 heures », cette segmentation de la main-d'œuvre sert de levier au patronat du secteur pour imposer une plus grande flexibilité des horaires de travail à l'ensemble des salariés (II). Durant les années 2000, les grands magasins parisiens accélèrent le mouvement d'extension de leurs horaires d'ouverture et réclament désormais une amplitude maximale, de plus en plus tard le soir et tous les jours de la semaine (III).

I - L'extension des horaires d'ouverture grâce au recrutement d'une main-d'œuvre spécifique

Les employeurs du commerce n'ont jamais été favorables à la « semaine des deux dimanches », mais celle-ci s'impose néanmoins dans les grands magasins parisiens sous le régime de Vichy et perdure à l'après-guerre (A). Cependant, durant les années 1960, ces enseignes étendent progressivement leur amplitude d'ouverture à six jours par semaine et régulièrement le soir (B). Cette dynamique se poursuit également dans les deux dernières décennies du XX[e] siècle et concerne désormais le dimanche et des horaires de plus en plus tardifs en soirée. Surtout, elle s'accompagne d'une segmentation de la main-d'œuvre entre les salariés à temps partiel et ceux à temps plein (C).

A) La guerre autour de la « semaine des deux dimanches » (années 1937-1950)

Dès 1937, l'opposition à la loi des « 40 heures » se cristallise autour de la « semaine des deux dimanches » et la règle des deux jours de repos hebdomadaires consécutifs (1). Dans l'après-guerre, le patronat des grands magasins parisiens et les organisations syndicales d'employés s'affrontent régulièrement à propos du nombre annuel de dérogations règlementaires à cette règle (2). Au début des années 1950, ce conflit s'invite même sur les bancs de l'Assemblée nationale. Les députés partisans d'une plus grande flexibilité des horaires de

travail des salariés présentent avant tout cette mesure comme une amélioration des techniques commerciales pour les magasins concernés (3).

1) Une règle d'emblée contestée : les deux jours de repos consécutifs

La plupart des nombreux décrets d'application de la loi de 1936 laissent le choix entre une organisation sur cinq jours, cinq jours et demi ou six jours. C'est notamment le cas des décrets du 27 avril 1937 instituant la semaine de 40 heures dans les commerces alimentaires[432].

Cependant, à la demande des organisations syndicales d'employés, le décret du 31 mars 1937 instituant la semaine de 40 heures dans le commerce non alimentaire, impose que le travail soit réparti sur cinq jours[433]. Ce texte précise également que, pour le département de la Seine – et uniquement lui – le deuxième jour de repos doit être le lundi hormis si dans certaines localités, le repos le lundi est « préjudiciable ». Dans ce cas, un arrêté préfectoral peut fixer un autre jour de la semaine après consultation des organisations patronales et d'employés intéressés. C'est également la même procédure qui vaut pour fixer le second jour de repos hebdomadaire dans les autres départements. De plus, ce décret d'application dispose que les horaires de travail doivent être collectifs pour l'ensemble du personnel : l'organisation du travail par relais (c'est-à-dire la succession de deux personnes au même poste de travail au cours de la journée) ou par roulement (c'est-à-dire la succession de deux personnes au même poste de travail au cours de la semaine) est interdite. Cette conception des horaires collectifs a donc une conséquence importante car l'amplitude de travail des salariés détermine en grande partie la durée d'ouverture des magasins. Autrement dit, ce décret impose la règle de la fermeture des grands magasins les dimanches et lundis en région parisienne. Pour ce qui est de l'amplitude journalière, le décret considère que l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder de deux heures le temps de travail effectif. Ces dispositions du décret du 31 mars 1937 sont retranscrites dans les conventions collectives des grands magasins et dans celles des magasins populaires[434] de région

432 Décrets du 27 avril 1937 fixant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans le commerce de denrées alimentaires du département de la Seine et dans les départements autres que la Seine, publiés au JORF du 28 avril 1937, p. 4741-4746.

433 Décret du 31 mars de 1937 relatif à l'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, publié au JORF du 3 avril 1937, p.3855-3858.

434 Les magasins populaires sont des enseignes de centre-ville, s'étalant sur une moyenne surface (entre 1 000 et 4 000 mètres carrés), avec un assortiment équilibré de produits alimentaires et non alimentaires. Ils s'inspirent des « *5-and-10-cents store* » fondés en 1878 par Franck W. Woolworth aux États-Unis. Ces magasins

parisienne en 1937. Remarquons que ce deuxième jour de repos hebdomadaire – peu importe qu'il s'agisse du samedi ou du lundi – est finalement assez peu réglé par le droit en tant que tel. La semaine de cinq jours n'est d'ailleurs absolument pas mentionnée dans la loi de 1936 et comme le remarque Léon Blum lui-même, elle « s'est installée en France par un phénomène en grande partie spontané[435] ».

Elle n'en suscite pas moins de vives critiques et devient même l'« abcès de fixation » des patrons qui luttent contre la revendication de la CGT des 5 x 8 heures de travail (Chatriot, 2004). La « semaine des deux dimanches[436] » (c'est-à-dire la semaine de travail de cinq jours) cristallise en effet l'opposition d'une partie des milieux patronaux et de la droite qui y voit le symbole des dérives de la loi des 40 heures et plus généralement du régime du Front populaire (Asselain, 1974). Dès les mois suivants, deux arrêtés modifient le décret de mars 1937 et autorisent le travail par roulement[437]. À la fin de l'année 1938, le gouvernement Daladier profite de la remise en cause générale de la règle des 40 heures hebdomadaires de travail[438] pour encourager la flexibilité du temps de travail sur six jours ou cinq jours et demi :

> « Il est paru nécessaire tout d'abord, en vue d'éviter l'arrêt complet de l'activité du pays pendant deux jours par semaine de poser en principe que les quarante heures de travail doivent être réparties sur les six jours de la semaine[439] ».

Le président du conseil, Édouard Daladier, veut « remettre la France au travail » (Vigreux, 2011). Ce tournant se traduit le 30 décembre 1938 dans le secteur du commerce non alimentaire par un nouveau décret qui donne aux employeurs la possibilité d'organiser la durée de présence sur

---

apparaissent dans les années 1930 en France avec Uniprix (créé en 1929 par les Nouvelles Galeries), Prisunic (créé en 1931 par le Printemps) et Monoprix. Aujourd'hui, ce terme a été remplacé par celui de magasins multi-commerces.

435 L. Blum, allocution du 5 avril 1937 devant les fédérations socialistes de la région parisienne, cité dans Asselain (1974).

436 Expression de Paul Reynaud dans un discours radiodiffusé du 12 novembre 1938.

437 L'arrêté du 2 décembre 1937 autorise les établissements de commerce non alimentaire à donner le deuxième jour de repos hebdomadaire par roulement, avec un certain nombre de restrictions. Le 26 juin 1938, le gouvernement va encore plus loin et supprime les différentes limitations à l'organisation du travail par roulement. Cf. Arrêté d'application de la semaine de 40 heures dans le commerce de détail de marchandises autres que des denrées alimentaires des villes de plus de 10 000 habitants, publié au JORF du 3 décembre 1937, p.13145-13146 et arrêté d'application de la semaine de 40 heures dans le commerce de détail de marchandises autres que des denrées alimentaires des villes de 10 000 habitants au moins, publié au JORF du 27 et 28 juin 1938, p.7402.

438 En particulier, il facilite le recours aux heures supplémentaires : il n'est plus nécessaire de consulter les organisations ouvrières à ce sujet et les rémunérations associées sont diminuées.

439 Rapport introductif au décret sur la durée du travail du 12 novembre 1938, paru dans la JORF le 13 novembre 1938, p. 12862.

six jours. Ce texte étend également le système d'équivalence à ce secteur alors qu'il était jusque-là limité au commerce alimentaire[440] :

> « [I]l est admis, pour le personnel affecté à la vente, afin de tenir compte du caractère intermittent du travail, qu'une durée de présence de quarante-deux heures correspond à quarante heures de travail effectif[441] ».

Enfin, l'amplitude journalière du personnel est limitée à dix heures et dans le cas où l'établissement recourt à des équipes de travail successives, l'amplitude de la journée de présence de l'ensemble du personnel ne peut excéder onze heures.

Finalement, la fermeture des établissements commerciaux deux jours consécutifs, en général le dimanche et le lundi, s'impose pour une tout autre raison que la loi instaurant les 40 heures de travail par semaine. En effet, le régime de Vichy l'instaure afin de restreindre la consommation d'électricité des établissements commerciaux. Ainsi, un arrêté du 3 décembre 1943 oblige ainsi tous les établissements industriels, commerciaux, artisanaux et coopératifs à fermer deux jours par semaine afin de rationner la consommation d'électricité[442]. Les seuls établissements non concernés sont ceux dont la nature de leur activité nécessite de fonctionner le week-end ou en continu[443].

Les conflits autour des deux jours de repos hebdomadaire consécutifs réapparaissent alors après la guerre, en particulier à Paris où les grands magasins n'ouvrent « que » cinq jours par semaine.

---

440 Depuis les décrets du 27 avril 1937 pour les commerces alimentaires dans le département de la Seine et les autres départements, un système d'équivalence est fixé pour la durée de présence des employés de vente. Pour ce personnel, « il est admis qu'une durée de présence de quarante-six heures correspond aux quarante heures de travail ».

441 Décret du 31 décembre 1938 sur l'application de la loi sur la semaine de quarante heures dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, publié au JORF du 1er janvier 1939, p.145-146.

442 Arrêté du 3 décembre 1943 relatif à une modification provisoire des heures de travail et des conditions d'attribution du repos hebdomadaire (réduction de la consommation de l'électricité), JORF du 5 décembre 1943, p. 3135.

443 Il s'agit notamment des établissements hospitaliers, services publics de l'eau, du gaz, de l'électricité, transports, exploitations techniques des postes, télégraphes, téléphones et radiodiffusion, exploitations de combustibles minéraux, magasins d'alimentation, pharmacies, hôtels et restaurants, salles de spectacle et imprimeries de journaux. De plus, les industries à feu continu ou à fabrication continue dont le mode de fonctionnement ou la nature des installations est incompatible avec un arrêt de deux jours par semaine, peuvent faire l'objet de dérogations. Cf. *Ibid.*

2) Des conflits récurrents autour du nombre de dérogations règlementaires

Assez peu formalisé dans le droit, le statut de ce « deuxième dimanche » redevient après-guerre l'objet de négociations et de contestations dans un contexte où la pratique de la fermeture des établissements deux jours consécutifs s'est largement diffusée dans les grands magasins parisiens[444]. À partir du moment où les restrictions de consommation d'électricité cessent, la question se pose en effet de revenir aux dispositions du décret du 30 décembre 1938 qui autorise la répartition de la durée de présence sur six jours ou, au contraire, de garantir les deux jours de repos consécutifs comme le prévoit le texte du 31 mars 1937. À la fin de l'année 1948, les organisations syndicales d'employés et la fédération des entreprises à commerces multiples négocient sur le sujet mais n'arrivent pas à un accord. La remise en cause des deux jours de repos consécutifs suscite une vive réaction de la part des trois organisations syndicales CGT, CGT-FO et CFTC. Ces dernières organisent d'ailleurs un référendum auprès des employés de commerce parisiens qui se prononcent à 85 % en faveur d'une grève – si nécessaire – pour défendre cette règle[445]. Le groupement patronal des grands magasins parisiens se dit prêt à s'engager à ne pas réimposer l'ouverture le lundi sans que les deux tiers des voix des employés aient donné leur accord. Cependant, la fédération des entreprises à commerces multiples refuse d'engager – même pour la durée d'un an – tous ses adhérents (notamment les magasins « prix uniques » et les magasins de province) à maintenir le régime des jours de repos consécutifs[446]. Le dossier est finalement pris en charge par le ministère du Travail. Au cours du mois de décembre 1948, les trois fédérations syndicales d'employés menacent d'un conflit dans cette période de fortes ventes[447]. Finalement, elles renoncent à la grève car elles estiment avoir obtenu suffisamment de garanties de la part du ministère, concernant les jours de repos[448] et la généralisation des primes d'ancienneté dans tous les commerces non alimentaires[449]. Le 8 décembre 1948, le ministère du Travail fait paraître un décret qui prévoit :

---

[444] Remarquons que ce n'est pas le cas du Grand Bazar de Lyon étudié par A.-S. Beau car dans ce magasin, l'organisation du travail par roulement et l'emploi d' « auxiliaires » lui permet dès 1937 d'ouvrir six jours par semaine (Beau, 2004).

[445] *Le Monde*, « Les employés de commerce feront-ils grève ? », 26 novembre 1948.

[446] *Le Monde*, « Christian Pineau reçoit cet après-midi les fédérations d'employés », 1er décembre 1948.

[447] *Le Monde*, « La grève du commerce sera-t-elle évitée ? », 2 décembre 1948.

[448] *Le Monde*, « Pas de grève dans le commerce », 3 décembre 1948.

[449] *Le Monde*, « La prime d'ancienneté à tous les employés de commerce », 6 décembre 1948.

> « À titre provisoire, pendant une période d'un an et à compter du 1er décembre 1948, les établissements ou parties d'établissements visés à l'article 1er du décret du 31 mars 1937 […] devront adopter une des trois modalités ci-après de répartition hebdomadaire des heures de travail :
>
> 1. Répartition égale entre cinq jours ouvrables de la durée hebdomadaire de présence, la deuxième journée de repos précédent ou suivant le jour de repos hebdomadaire ;
> 2. Répartition inégale entre les jours ouvrables, afin de permettre le repos collectif du samedi après-midi en plus du jour de repos hebdomadaire
> 3. Répartition égale sur six jours ouvrables de la durée de présence, limitée au cas suivant :
>   a. Pendant une période de deux semaines au cours du mois de décembre ;
>   b. Pendant une période de treize semaines au maximum par an dans les stations thermales, balnéaires, climatiques ou touristiques au cours de la saison. […]
>   c. Pendant des périodes fixées par arrêté du ministre du Travail et de la sécurité sociale pris après consultation des organisations syndicales d'employeurs et d'employées[450]. »

La première forme d'organisation répartit les horaires de travail sur cinq jours, généralement du mardi au samedi, la seconde garantit le repos collectif le samedi après-midi, en plus du dimanche, tandis que la dernière modalité d'organisation du temps de travail est celle qui est la plus réclamée par certaines directions d'enseignes qui souhaitent pouvoir ouvrir six jours sur sept. La solution adoptée par le ministère est de limiter cette organisation sur six jours à certaines circonstances (les deux semaines précédant les fêtes de fin d'année ou une autre période fixée par arrêté ministériel) ou à des zones géographiques (fixées par arrêté préfectoral) qui ont vocation à accueillir un public spécifique (stations balnéaires, touristiques…). Quand le travail est organisé sur six jours, les heures réalisées le jour supplémentaire donnent lieu soit à un repos compensateur, soit à une majoration de salaire d'au minimum 25 %[451].

La parution du décret ne met toutefois pas fin à la conflictualité à propos des ouvertures le lundi. À Paris, un arrêté préfectoral donne la possibilité le 11 juin 1949 aux magasins d'ouvrir quatre fois le lundi d'ici le 31 juillet 1949 au nom de l'ouverture saisonnière sur six jours[452]. Plusieurs grands magasins comme le Printemps, les Galeries Lafayette, le Louvre, et la quasi-

---

[450] Article 1 du décret n°48-1861 du 8 décembre 1948 déterminant des modalités provisoires d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine des quarante heures au commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, publié au JORF du 9 décembre 1948, p. 12002-12003.

[451] Cf. *Ibid.*

[452] Point 3.b de l'article 1 du décret. cf. *Ibid.*

totalité des magasins à prix unique profitent de cette occasion pour ouvrir le lundi après-midi. À l'inverse, les trois organisations syndicales CGT, CFT-FO et CFTC s'opposent à ces ouvertures supplémentaires et appellent les salariés à la grève ces jours-là[453]. Cette fois-ci, la grève a bien lieu mais elle n'empêche pas les ouvertures les lundis en question[454].

La question des deux jours de repos consécutifs reste l'un des principaux points de crispation dans les négociations de branche au cours des années suivantes. Ainsi, en 1950, aux organisations syndicales qui réclament l'établissement d'une seule convention collective nationale à la place des différentes conventions départementales, les organisations patronales exigent en contrepartie la fin de la règle des deux jours de repos consécutifs dont bénéficient les employés parisiens[455]. Dans ces conditions, les négociations n'aboutissent pas.

Le décret ministériel sur le sujet est renouvelé régulièrement durant les années postérieures à 1948. À chaque fois, les deux premières modalités d'organisations du temps de travail restent identiques : la répartition des heures de travail peut être réalisée soit sur cinq jours, accordant deux jours de repos consécutifs aux salariés, soit sur cinq jours et demi, avec le repos le samedi après-midi en plus du dimanche. Seule la troisième et dernière possibilité connaît des évolutions qui sont décrites dans le tableau 9. À partir de 1949 et jusqu'en 1953, la plupart des décrets accordent ainsi au total quinze semaines où il est possible d'ouvrir six jours sur sept, avec les quatre semaines de décembre, quatre semaines liées aux nécessités saisonnières et enfin sept autres semaines pour des opérations commerciales.

---

453 *Le Monde*, « Les syndicats d'employés s'opposent à l'ouverture des grands magasins parisiens lundi après-midi », 27 juin 1947.

454 *Le Monde*, « Presque tous les grands magasins parisiens ont ouvert leurs portes cet après-midi », 5 juillet 1949.

455 *Le Monde*, « Effervescence chez les employés du commerce pour les salaires et les deux jours de repos consécutifs », 1er décembre 1950.

Tableau 9 – Les différentes possibilités d'organiser le travail sur six jours dans le commerce non alimentaire après 1948

Date du décret	Durée	Troisième modalité de répartition hebdomadaire des heures de travail
8 décembre 1948[456]	1 an	Répartition égale sur six jours ouvrables uniquement pour : 1. Deux semaines au cours du mois de décembre ; 2. Treize semaines au maximum par an dans les stations thermales, balnéaires, climatiques ou touristiques ; 3. Les périodes fixées par arrêté ministériel.
30 décembre 1949[457]	1 an	Répartition égale sur six jours ouvrables uniquement pour : 1. Quatre semaines au cours du mois de décembre ; 2. Quatre semaines au maximum par an « au cours de la saison ou en cas des nécessités saisonnières » ; 3. Sept semaines au maximum par an, dans la mesure où les « nécessités commerciales » le justifient.
6 janvier 1951[458]	1 an	Idem que le précédent décret.
20 décembre 1951[459]	6 mois	Idem que le précédent décret.
30 mai 1952[460]	Indéterminée	Répartition égale sur six jours ouvrables limitée aux cas suivants : 1. Quatre semaines au cours du mois de décembre ; 2. Seize autres semaines par an au maximum.
24 octobre 1953[461]	Indéterminée	Idem que les décrets du 30 décembre 1949, 6 janvier 1951 et 20 décembre 1951.
3 octobre 1956[462]	Indéterminée	Répartition égale sur six jours ouvrables sur seize semaines par an au maximum.

Le seul décret qui dévie de ces chiffres durant cette période est celui du 30 mai 1952. Quelques semaines auparavant, le 15 mai 1952, le gouvernement avait fait savoir sa volonté de

456 Décret n°48-1861 du 8 décembre 1948, *op. cit.*

457 Décret n°49-1649 du 30 décembre 1949 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire de travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, publié au JORF le 3 janvier 1950, p.108.

458 Décret n°51-28 du 6 janvier 1951 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire de travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, publié au JORF le 7 janvier 1951, p.315-316.

459 Décret n°51-1452 du 20 décembre 1951 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire de travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, publié au JORF le 21 décembre 1951, p.12648.

460 Décret n°52-628 du 30 mai 1952 relatif à la durée hebdomadaire de travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, publié au JORF le 31 mai 1952, p.5524.

461 Décret n°53-1039 du 24 octobre 1953 modifiant le décret n°52-628 du 30 mai 1952 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire de travail dans les entreprises commerciales non alimentaires, publié au JORF le 25 octobre 1953, p.9559-9560.

462 Décret n°56-996 du 3 octobre 1956 modifiant le décret n°53-1039 du 24 octobre 1953 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire de travail dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires, publié au JORF le 5 octobre 1956, p.9498-9499.

conserver le principe des deux jours de repos consécutifs, mais d'augmenter le nombre de dérogations. Avec cette décision, il relaie la revendication de la chambre de commerce de Paris. Cette dernière estime en effet que les magasins de la capitale ont un intérêt économique à ouvrir six jours sur sept pour capter notamment la clientèle touristique qui risquerait d'être irrémédiablement perdue en cas de fermeture. Le soir même, les organisations syndicales dénoncent ce projet et appellent pour le lendemain à une « grève d'avertissement » de quelques heures[463]. Cependant, le gouvernement confirme son choix et publie un décret qui augmente significativement le nombre de semaines où il est possible de répartir les heures de travail sur six jours. Les quatre semaines de décembre ne changent pas, mais deux nouveautés sont intégrées aux autres semaines dérogatoires. D'une part, le motif (activités saisonnières, opérations commerciales) n'a plus besoin d'être invoqué. Autrement dit, ces semaines dérogatoires sont fixées à la seule initiative des employeurs, sans autorisation ou consultation préalable. D'autre part, le nombre de semaines où il est possible de répartir les horaires de travail sur six jours passe de onze (quatre + sept) à seize. Concrètement, cela signifie que le nombre total de semaines dans l'année où il est possible de déroger passe de quinze à vingt.

La contestation du décret par les organisations syndicales et une partie des salariés se poursuit après sa promulgation. Suite à un meeting commun à la Bourse du travail, la CGT, la CGT-FO et la CFTC relancent une grève les samedi 18 et lundi 20 octobre 1952 toute la journée qui, selon le quotidien *Le Monde*, n'est que moyennement suivie[464]. Ces conflits dépassent le cadre strictement syndical et s'invitent également à l'Assemblée nationale.

3) Le débat devient parlementaire : technique commerciale ou défense du temps de repos des salariés ?

Plusieurs députés de diverses obédiences – socialiste de la SFIO, communiste du PCF et chrétien-démocrate avec le MRP[465] – interpellent le gouvernement au sujet du nouveau décret. Ils contestent notamment les arguments économiques qui s'appuient sur l'afflux touristique pour justifier les ouvertures le lundi, puisque les grands magasins parisiens ont décidé d'utiliser

---

463 *Le Monde*, « Les employés des grands magasins feront demain une grève "d'avertissement" », 16 mai 1952.

464 *Le Monde*, « L'ordre de grève n'a été suivi – et partiellement – que dans trois grands magasins seulement », 20 octobre 1952 ; *Le Monde*, « "La clientèle sera servie normalement" affirment les directions », 21 octobre 1952.

465 Il s'agit respectivement des députés Robert Coutant (SFIO), Yvonne Estachy (PCF) et Francine Lefebvre (MRP).

les nouvelles dérogations à leur disposition, non pas durant la période estivale, mais seulement à partir du 15 septembre 1952, moment où la période touristique est finie[466]. Sur le plan social, ces députés estiment que la suppression des deux jours de repos dans le commerce revient à faire disparaître, non un deuxième jour de repos, mais en réalité le seul jour de repos effectif dont la main-d'œuvre, principalement féminine, bénéficie dans ce secteur. Car, ces femmes, bien souvent mères de famille, consacrent une grande partie de leur premier jour sans travail aux tâches domestiques. De surcroît, les parlementaires mettent en avant les potentiels effets néfastes de la disparition des deux jours de repos consécutifs pour la santé du personnel, déjà médiocre, notamment du fait de conditions de travail difficiles[467].

À l'opposé, les députés de droite (RPF principalement) défendent le décret gouvernemental et la nécessité d'étendre les dérogations. Leur argument principal est d'ordre économique : l'augmentation de l'amplitude d'ouverture des magasins doit accroître le chiffre d'affaires de ces commerces. Si plusieurs d'entre eux reconnaissent que les ménages ne pourront pas consommer plus à pouvoir d'achat constant, ils reprennent l'argument de la chambre de commerce de Paris, à propos des touristes :

> « [P]ourquoi ces dérogations ? […] Elles répondent à des nécessités économiques de productivité. Elles ont pour objet de favoriser, dans une période où la crise des exportations est particulièrement grave, ce que l'on appelle les exportations invisibles et de permettre à ces centaines de milliers d'étrangers qui visitent la France, les grandes villes, spécialement Paris, de procéder à des achats au lieu de se heurter à des magasins fermés[468]. »

Ces députés voient donc l'augmentation de l'amplitude d'ouverture des magasins comme une condition pour profiter des dépenses réalisées par les touristes étrangers, qui correspondent à de potentiels gains nets pour l'économie française. Pour ces élus, les salariés concernés ne seront pas lésés car « ce qui importe, c'est de ne pas accroître la durée du travail des intéressés, peu leur chaut que les jours de congés dont ils bénéficient soient consécutifs ou répartis au cours de la semaine[469] ». Certains députés mettent également en avant la souplesse supplémentaire qui serait offerte aux employées, notamment les mères de famille, avec cette organisation du travail sur six jours. En effet, ces dernières pourraient alors choisir d'autres jours de repos, en particulier

---

466 Cette décision prise par le syndicat patronal parisien permet une ouverture sur six jours par semaine de manière continue entre le 15 septembre et jusqu'à la fin du mois de janvier afin d'« habituer la clientèle, au moins pour un temps donné, à un régime d'ouverture continu » (Pierre Garet, ministre du Travail et de la sécurité sociale, JORF, *op. cit.*, publié le 11 juillet 1952, p.3769).

467 Cf. JORF, Débats parlementaires, Assemblée nationale, publié le 11 juillet 1952, p.3701 et suivantes.

468 Louis Rollin (Républicains Indépendants, droite), JORF du 11 juillet 1952, *op. cit.*, p.3766.

469 Marius Durbet (RPF), JORF, Débats parlementaires, Assemblée nationale, publié le 11 juillet 1952, p.3765.

le jeudi pour être auprès de leurs enfants ou le samedi pour passer leur journée avec leur famille. De plus, les majorations salariales – de 25 % pour les heures effectuées le sixième jour – sont vues comme un moyen d'améliorer le sort des employés. D'ailleurs, ces parlementaires de droit soulignent le fait que certains employés sont volontaires pour profiter de ces primes, contrairement aux directions syndicales[470]. Cependant, l'un des arguments les plus intéressants est formulé par Raymond Boisdé, député RPR et surtout « fonctionnaire patronal » du grand commerce (Badel, 2013) ayant occupé divers postes à responsabilité notamment à la Fédération nationale de l'Habillement et à la Fédération nationale des entreprises à commerces multiples. Très investi sur ces questions, cet élu explique à l'Assemblée nationale :

> « [I]l ne s'agit pas ici de conflit entre employeur et salariés. C'est une question du ressort de la technique de l'exploitation d'entreprise. […]
>
> Pourquoi ? Parce qu'il y a une évolution dans les techniques du commerce comme il y a une évolution dans les techniques de l'industrie et qu'il ne s'agit pas du tout de revenir sur des conquêtes sociales. […]
>
> En fait, nous devons faire face à une évolution technique telle qu'il y a déjà des magasins sans vendeurs et qu'il y en aura de plus en plus si on met trop de rigidité dans certaines formules. […]
>
> L'exercice de chaque métier comporte de jour en jour des modalités spéciales. […] Je crois que pour être progressiste, il faut commencer par ne pas tourner le dos au progrès, en particulier au progrès technique, et que le progrès consiste à faciliter le travail en accroissant la rémunération[471] ».

R. Boisdé nie ainsi toute dégradation de la situation professionnelle des salariés. Au contraire, il estime que les salariés seront bénéficiaires de cette modification règlementaire du fait des majorations salariales associées. Surtout, il considère cette évolution du droit du travail comme une évolution technique – « un progrès technique » – à même de moderniser l'offre commerciale des magasins, en facilitant son adaptation au plus près de la demande.

Malgré les éléments apportés par ces députés en défense du décret gouvernemental, l'Assemblée nationale adopte le 10 juillet 1952 une résolution qui « demande au Gouvernement de revenir au régime précédent en attendant que le Parlement se prononce sur les textes dont il est actuellement saisi » puisque « de graves inconvénients découlent, pour l'ensemble du personnel, des nouvelles dispositions prises, sans apporter d'avantages sérieux à la clientèle[472] ». Plusieurs députés rédigent des propositions de loi afin de revenir aux dispositions antérieures

---

470 Louis Rollin (Républicains Indépendants), JORF du 11 juillet 1952, *op. cit.* p.3767.

471 Raymond Boisdé, JORF, *op. cit.*, publié le 11 juillet 1952, p.3766-3767.

472 Extrait de la résolution votée le 10 juillet à 371 voix pour (et 196 voix contre) le 10 juillet 1952, JORF, Débats parlementaires, Assemblée nationale, publié le 11 juillet 1952, p.3769.

au décret du 30 mai 1952[473]. Les auteurs de ces textes s'en servent surtout de moyen de pression pour que le gouvernement acte, par un nouveau décret, la décision de l'Assemblée nationale du 10 juillet 1952. En effet, l'application de la semaine des 40 heures relève avant tout du pouvoir règlementaire de l'exécutif. Ainsi, le 24 juillet 1953, lorsque la proposition de loi du député RPF Francis Caillet passe à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale, Paul Bacon, ministre du Travail et de la sécurité sociale, s'engage au nom du Gouvernement, à établir un nouveau décret qui « tiendra compte plus exactement des indications qui ont été fournies à l'Assemblée nationale lors du vote d'une proposition de résolution[474] ». Le rapporteur de la proposition de loi pour la commission du travail, le socialiste Robert Coutant, accepte alors de la retirer de l'ordre du jour du débat parlementaire. Finalement, le 24 octobre 1953, le ministre P. Bacon tient son engagement et publie un nouveau décret qui revient aux dispositions des décrets du 30 décembre 1949, 6 janvier 1951 et 20 décembre 1951.

Ce décret est à durée indéterminée, mais très vite, dès l'année suivante, la polémique resurgit à propos de la récupération des jours fériés. Il était d'usage que les entreprises commerciales compensent la fermeture de leurs magasins durant un jour férié en faisant travailler les salariés exceptionnellement le lundi ou tout autre jour de repos accordé en plus du repos hebdomadaire. Le décret initial du 31 mars 1937 mentionnait d'ailleurs cette modalité de compensation pour les établissements commerciaux dans le département de la Seine[475].

À partir de juillet 1954, le conflit porte néanmoins sur le décompte de cette pratique : la récupération d'un jour férié par une ouverture supplémentaire le lundi s'ajoute-t-elle aux quinze semaines de dérogations ou compte-t-elle comme l'une des quinze exceptions légales ? Le 2 juillet 1954, un arrêté préfectoral prévoit l'ouverture des cinq lundis du mois de décembre à Paris, alors que le contingent des semaines dérogatoires est déjà atteint si les ouvertures « en récupération des jours fériés » sont incluses dans le décompte. Les organisations syndicales d'employés contestent ainsi cette lecture du décret et font valoir que ce décompte n'était pas d'usage auparavant[476]. D'ailleurs, le pouvoir exécutif lui-même reconnaît en 1956 cette nouvelle difficulté et cherche à y remédier avec le nouveau décret du 3 octobre 1956. Voici comment

[473] Dès juillet 1952, une proposition de loi n°3183 émane du groupe communiste ; puis le député Francis Caillet (RPF) dépose également une proposition de loi (n°4811, n°6092, n°6498).

[474] JORF, Débats parlementaires, Assemblée nationale, publié le 25 juillet 1953, p.3879.

[475] Article 3, décret du 31 mars de 1937, *op. cit.*

[476] *Le Monde*, « Nouvelles difficultés pour le repos hebdomadaire dans les grands magasins », 6 juillet 1954.

Albert Gazier, ministre des Affaires sociales, expose la situation devant l'Assemblée nationale le 30 octobre 1956 :

> « Les auteurs de ce décret [du 24 octobre 1953] croyaient avoir réglé la question, mais après la publication du texte, certains employeurs utilisèrent – ce qui ne s'était jamais fait auparavant – outre ces dérogations les possibilités de récupération des heures perdues, notamment en raison des jours fériés. De la sorte, les auteurs d'un texte qui avait pour but de limiter à quinze le nombre de dérogations à la règle des cinq huit se sont trouvés, en fait et sans l'avoir voulu, autoriser un nombre très supérieur de ces dérogations atteignant souvent 20, 21 ou 22[477] ».

Ainsi, le nouveau décret du 3 octobre 1956 relatif à la répartition de la durée hebdomadaire de travail dans le commerce de détail non alimentaire entend répondre à ce problème en fixant un nombre maximal de semaines dérogatoires qui doivent inclure les « semaines au cours desquelles des heures collectivement perdues auront été récupérées par l'accomplissement d'heures de travail le sixième jour[478] ». Autrement dit, quel que soit le motif des différentes dérogations, leur nombre ne doit pas être supérieur à seize par an. Par rapport aux précédents règlements, ce décret augmente néanmoins le nombre annuel total de dérogations, en particulier dans les villes de province qui n'avaient pas connu le problème du décompte des récupérations des jours fériés.

D'ailleurs, pour les organisations syndicales CGT, CGT-FO et CFTC, le décret est bien trop souple avec les entreprises commerciales. À ce sujet, elles défendent en commun une stricte limitation des dérogations au nombre de quatre pour le mois de décembre et réclament que le ministre du Travail prenne un décret dans ce sens. La députée communiste Rose Guérin cherche à se faire leur porte-voix dans l'hémicycle et reprend cette revendication dans une proposition de loi en novembre 1956. Rapporteuse de la commission de travail saisie sur le sujet, elle présente le 10 décembre 1957 un projet de résolution qui invite le Gouvernement à prendre « les mesures nécessaires pour que les dérogations à l'application de la loi du 21 juin 1936 […] n'excèdent pas quatre semaines par an, ce nombre ne pouvant être augmenté par la récupération des jours fériés ou autres[479] ». L'objectif de la commission de travail est de procéder de même manière que le 10 juillet 1952 en transformant une proposition de loi en résolution qui réclame un nouveau décret gouvernemental. L'Assemblée nationale adopte cette résolution[480].

477 Albert Gazier, ministre des Affaires sociales, JORF, Débats parlementaires, Assemblée nationale, publié le 31 octobre 1956, p.4414.

478 Décret n°56-996 du 3 octobre 1956, *op. cit.*

479 Rose Guérin, JORF, Débats parlementaires, Assemblée nationale, publié le 11 décembre 1957, p.5256.

480 Avec 329 voix pour, et 133 contre. JORF, Débats parlementaires, Assemblée nationale, publié le 11 décembre 1957, p.5259.

L'agitation autour de la règle des deux jours de repos consécutifs et ses dérogations se poursuit les années suivantes[481]. Cependant, le décret du 3 octobre 1956 n'est pas modifié et il restera en vigueur jusqu'à la fin des années 1990.

Surtout, il n'empêchera aucunement l'extension de l'amplitude d'ouverture des grands magasins dans la période suivante, et notamment la progressive généralisation de l'ouverture six jours sur sept.

B) Ouvertures le lundi et en nocturne : première étape de l'extension des horaires d'ouverture (années 1960 et 1970)

À la fin des années 1950, les initiatives patronales et gouvernementales en faveur d'une plus grande désynchronisation des horaires de travail créent un contexte favorable au patronat du commerce pour augmenter l'amplitude d'ouverture des grands magasins parisiens (1). À partir de 1963, ces derniers initient les premières « nocturnes » et généralisent l'ouverture tous les lundis (2). En parallèle de ces nouvelles pratiques, les employeurs cherchent à obtenir des dérogations à la règlementation des horaires de travail au niveau de la branche (3).

1) Un contexte favorable

Dans les années 1960, la bataille autour des horaires dans les grands magasins ne se centre plus autour du nombre de dérogations règlementaires à la règle des deux jours de repos consécutifs pour le personnel. Toutefois, elle se poursuit par d'autres biais. La Chambre de commerce de Paris fait en particulier campagne pour un assouplissement des horaires collectifs afin d'échelonner les heures d'entrée et de sortie des salariés. Elle défend également la nécessité de raccourcir les pauses-déjeuner afin d'encourager les journées continues[482]. Sur ce sujet, l'institution patronale trouve un écho auprès du Comité national pour l'Aménagement des horaires de Travail (CNAT), fondé le 28 août 1958 sous la présidence de Robert Buron, ministre des Transports et des Travaux publics, afin d'initier une réflexion en faveur de la désynchronisation des horaires. Ce comité met en avant la figure de l'usager qui doit pouvoir

[481] *Le Monde*, « Pas de modification dans les horaires des grands magasins », 29 juin 1959.

[482] *Le Monde*, « Hostilité des employés des grands magasins aux projets de modification des horaires de travail », 21 avril 1960.

accéder aux services publics et aux magasins en dehors de ses horaires de travail. Il plaide en particulier pour un élargissement des horaires d'ouverture des magasins afin de désengorger les « heures de pointe dans les commerces ». Si le CNAT met en avant le point de vue des consommateurs/usagers afin de montrer que la désynchronisation des horaires est profitable à l'intérêt général, il souligne également que les bénéfices économiques d'une telle mesure – au profit des entreprises, en particulier dans le commerce – se chiffrent à plusieurs milliards (Beaucé, 2015). D'ailleurs, le comité Armand-Rueff[483] inclut dans leur très médiatisé rapport de juillet 1960 la désynchronisation des horaires comme un moyen d'améliorer la compétitivité des entreprises et ainsi de favoriser l'expansion économique. Ce rapport cible spécifiquement le commerce qu'il considère comme un secteur où « le problème n'a pas été suffisamment étudié[484] ».

De plus, le commerce de détail, notamment alimentaire, connaît un profond renouvèlement au même moment, ce qui se traduit par une accentuation de la concurrence à l'encontre des grands magasins. Depuis leurs origines dans la seconde moitié du XIXe siècle jusqu'aux années 1950, les grands magasins et magasins populaires représentaient les entreprises les plus concentrées, avec les plus grandes surfaces de vente, des techniques innovantes et à la pointe de la concurrence par les prix dans le secteur du commerce. Hormis les magasins à succursales multiples[485], la grande majorité du tissu commercial était en effet composé de petites boutiques et de commerçants. Or, cette configuration change radicalement avec l'arrivée des grandes surfaces alimentaires. Le succès des supermarchés[486] à partir de la fin des années 1950 est rapidement suivi par celui des hypermarchés une décennie plus tard[487]. Ces derniers étendent leurs rayons bien au-delà des seuls produits alimentaires. Cette « révolution commerciale » des Trente Glorieuses, permet l'avènement de la consommation de masse (Daumas, 2006), qui

---

483 Formé auprès du Premier ministre Michel Debré en 1959, ce comité, présidé par l'économiste Jacques Rueff et l'ingénieur Louis Armand, a pour mission de rendre avis et propositions sur la suppression « des obstacles à l'expansion économique ». Cf. J. Rueff, L. Armand, *Rapport sur les obstacles à l'expansion économique, présenté par le comité institué par le décret n°59-1284 du 13 novembre 1959*, 1960.

484 *Ibid*, p.15.

485 Ensemble de magasins dépendant d'une même entité et commercialisant des produits alimentaires principalement. Les premières sociétés de ce type sont Goulet Turpin (1874), Système U (1884) et Casino (1899).

486 Magasin en libre-service qui propose un ensemble varié de produits alimentaires sur une surface comprise entre 400 et 2 500 mètres carrés.

487 Magasin en libre-service sur une surface de vente d'au moins 2 500 mètres carrées, offrant un assortiment très large de produits alimentaires et de marchandises variées.

constitue, avec la production de masse, les deux piliers de l'économie fordienne (Moati, 2001). Les grandes surfaces alimentaires s'imposent en fournissant des produits en très grande quantité et en réduisant au maximum les frais de commercialisation. Ces établissements s'étendent sur des surfaces étendues, à la périphérie des villes où les loyers sont moins chers qu'en centre-ville. Ils généralisent le libre-service et une stratégie *discount* (faible marge mais sur des quantités de ventes élevées). Un des éléments essentiels de cette stratégie repose sur la présence de grands parkings gratuits pour la clientèle, tel que le résume le slogan venu des États-Unis, « *no parking, no business* ». Les voitures permettent alors aux consommateurs de faire un « plein » pour plusieurs jours sans difficulté au moment où la conservation alimentaire s'améliore avec la généralisation du réfrigérateur dans les foyers des ménages. Par rapport aux précédentes « révolutions commerciales » qui ont marqué l'histoire de la grande distribution[488] (Chatriot et Chessel, 2006 ; Marseille, 1997), cette « révolution des hypermarchés » déplace le centre de gravité de l'activité commerciale depuis les centres-villes – lieu privilégié des grands magasins et magasins populaires – à la périphérie urbaine. Or, comme nous l'avons déjà observé pour le cas de Plan-de-Campagne, cet éloignement des centres urbains doit être nécessairement compensé par une grande accessibilité en automobile et… des horaires d'ouverture étendus. À la fin des années 1960, les nouvelles grandes surfaces alimentaires généralisent ainsi les ouvertures tard le soir. Selon une étude de l'Institut français du libre-service et des techniques modernes de distribution, un tiers des 1054 supermarchés et l'ensemble des 26 hypermarchés qui existent en France en 1968 ouvrent jusqu'à 22 h au moins une fois par semaine, le vendredi en général[489].

C'est dans ce contexte favorable que certains grands magasins parisiens introduisent les premières « nocturnes » pour permettre à leur clientèle de venir un soir par semaine à des heures plus tardives.

2) Premières nocturnes et généralisation des ouvertures le lundi

Le premier grand magasin de France à proposer une « nocturne », tous les mercredis jusqu'à 22 h, est le Bazar de l'Hôtel-de-Ville à partir de mars 1963. L'enseigne présente dans la

[488] Entre les années 1820-1860, les premiers « grands magasins de nouveautés » sont fondés Paris : Aux Trois quartiers (1829), La Belle Jardinière (1824), Au Bon Marché (1852), Le Louvre (1855), le Printemps (1865). Entre 1880-1920, les Galeries Lafayette et la majorité des magasins à succursales apparaissent à leur tour.

[489] *Le Monde*, « Les "hypermarchés" marquent une nouvelle étape dans la course aux grandes surfaces de vente », 21 janvier 1969.

presse cette première expérience comme une aubaine pour les consommateurs afin qu'ils puissent faire leurs achats après leurs journées de travail. De plus, cet horaire exceptionnel doit faciliter la circulation automobile de la capitale et alléger la fréquentation intense du magasin le samedi[490]. Pour organiser cette nocturne, une partie du personnel censé travailler la journée du mercredi est placée « en réserve » pour le soir. Les salariés mobilisés au moment de la nocturne travaillent cinq heures, de 17 h à 22 h pour le salaire d'une journée normale de travail (de huit heures) et ils conservent leurs deux jours de repos hebdomadaire. Les syndicats du magasin contestent ces fermetures tardives et appellent à une heure de grève durant les deux premiers samedis du mois de mars[491]. La direction se félicite néanmoins des premières ouvertures nocturnes pendant lesquelles le chiffre d'affaires réalisé en quelques heures est équivalent à celui d'une journée entière[492]. Pour marquer ce succès et s'assurer du soutien du personnel, elle offre une prime de 50 francs aux salariés titulaires[493].

D'autres magasins – Inno BJ, Inno Montparnasse – suivent l'exemple du BHV la même année et adoptent cette formule de nocturne. Ce phénomène est encore plus marqué pour les nouveaux grands magasins qui misent sur leur gigantisme et leurs horaires d'ouverture étendus pour attirer la clientèle. Inauguré le 5 mai 1964, le Printemps-Nation constitue un exemple emblématique de ce phénomène. Premier grand magasin dans l'Est parisien, il s'étend sur une superficie de 120 000 mètres carrés – soit près de trois fois celle du Printemps-Haussmann – et offre non seulement tous les produits de l'enseigne, mais il inclut également le plus grand supermarché d'alimentation de la capitale (2000 mètres carrés). Dès son lancement, le magasin ouvre du lundi au samedi de 9 h à 19 h et propose une nocturne jusqu'à 21 h le mardi soir. Pour permettre ces ouvertures six jours sur sept, une partie seulement du personnel travaille du mardi au samedi, une autre du lundi au vendredi. Pour compléter les effectifs le lundi et le samedi, l'enseigne embauche des salariés « auxiliaires »[494]. De même, le nouveau magasin de l'enseigne La Belle Jardinière à Clichy ouvre ses portes en mars 1965 avec des horaires étendus : le lundi après-midi de 14 h à 19 h, du mardi au samedi de 10 h à 19 h 30 et une nocturne le vendredi

[490] *Le Monde*, « Un grand magasin parisien sera ouvert tous les mercredis jusqu'à 22 h », 28 février 1963.

[491] D'après les chiffres de la direction relayés par la presse, 190 salariés du BHV et 43 démonstratrices (sur des effectifs totaux de respectivement 2500 et 480 personnes) sont en grève le premier samedi (2 mars 1963), et la grève n'est pas suivie le samedi suivant. Cf. *Le Monde*, « L'ouverture nocturne des grands magasins », 17 avril 1963.

[492] *Le Monde*, « L'ouverture nocturne des grands magasins a séduit les consommateurs… mais le personnel affiche toujours son hostilité », 9 avril 1963.

[493] *Le Monde*, *op. cit.*, 17 avril 1963.

[494] *Le Monde*, « "Printemps-Nation" : une révolution commerciale à l'est de Paris », 6 mai 1964.

jusqu'à 20 h 30[495]. Deux ans plus tard, en décembre 1967, les grands magasins du Louvre inaugurent une nocturne tous les mercredis jusqu'à 22 h. Puis, en janvier 1969, ils décident également d'ouvrir du lundi au samedi toute l'année. L'organisation proposée est similaire à celle du Printemps-Nation, le personnel est divisé en deux équipes distinctes, la première travaille du mardi au samedi, la seconde du lundi au vendredi afin que chaque employé bénéficie des deux jours consécutifs de repos hebdomadaire[496].

L'année suivante, à partir de janvier 1970, c'est l'ensemble des grands magasins parisiens qui ouvrent leurs portes tous les lundis. Toutes les enseignes se sont engagées au préalable, et par écrit, à maintenir la règle des deux jours de repos consécutifs. Pour ce faire, elles proposent deux équipes dont une comprend environ 60 à 65 % de l'effectif pour travailler le samedi et l'autre 35 à 40 % pour le lundi. Afin de compléter ces équipes durant ces deux jours, des employés auxiliaires sont spécifiquement embauchés – les directions mentionnent 4000 à 5000 personnes à Paris – pour travailler soit le samedi, soit le lundi, soit les deux jours et éventuellement durant les nocturnes. L'un des enjeux de cette nouvelle organisation du temps de travail est la rémunération puisque les salariés travaillant le lundi risquent de perdre la guelte, la prime proportionnelle aux ventes, très élevée la journée du samedi puisque le chiffre d'affaires ce jour-là est deux à trois fois supérieur à celui d'un autre jour[497]. Pour pallier ce problème, les directions s'engagent à maintenir le niveau de rémunération pour que les salariés travaillant désormais le lundi ne soient pas pénalisés. Face à cette décision unilatérale des employeurs, les syndicats craignent que les salariés soient progressivement contraints à travailler six jours sur sept et réclament que le personnel soit consulté[498]. En particulier, ils pointent du doigt les difficultés engendrées par cette nouvelle organisation du travail pour la journée du samedi durant laquelle une partie seulement des effectifs qualifiés, aidée de vendeurs moins expérimentés, devra répondre aux sollicitations d'une clientèle nombreuse ce jour-là.

[495] *Le Monde*, « Ouverture d'un nouveau grand magasin à Paris (place Clichy) », 19 mars 1965.

[496] *Le Monde*, « Les grands magasins du Louvre seront ouverts le lundi », 11 janvier 1969.

[497] *Le Monde*, « L'ouverture des grands magasins tous les lundis à partir du 1er janvier inquiète les syndicats », 29 décembre 1969.

[498] D'ailleurs, dans certains magasins, elles organisent elles-mêmes des votes pour demander l'avis des salariés. Les résultats de ces consultations doivent être interprétés avec prudence puisqu'une fraction importante des salariés ne s'exprime pas. Ils témoignent néanmoins de l'opposition d'une partie non négligeable des salariés à ces nouveaux horaires. Aux Galeries Lafayette, 2 000 salariés ont voté, dont 1 923 contre l'ouverture le lundi (72 pour, 8 nuls) sur un effectif total d'environ 6500 personnes. À la Samaritaine, 1 061 salariés se sont exprimés, 853 contre l'ouverture le lundi (175 pour, 33 nuls) pour 3500 salariés au total. Cf. *Le Monde*, *op. cit.*, 29 décembre 1969.

Après avoir transformé effectivement leurs pratiques d'ouverture et leur organisation du travail, les grands magasins parisiens ne renoncent pas pour autant à modifier la règlementation relative aux horaires de travail de leurs salariés.

3) À la recherche de nouvelles dérogations négociées à l'échelle de la branche

Pour faciliter les nocturnes, les représentants d'employeurs cherchent à remettre en cause les dispositions des décrets du 30 mars 1937 et 31 décembre 1938 issues de l'application de la loi du 21 juin 1936. Ainsi, la Chambre de commerce et d'industrie de Paris défend en 1963 l'ouverture des commerces jusqu'à 20 h et souhaite, pour ce faire, que l'amplitude maximale quotidienne d'ouverture – limitée à onze heures par jour dans le commerce non alimentaire – soit augmentée et le travail par relais autorisé[499]. Les grands magasins souhaitent en particulier s'aligner sur le commerce alimentaire qui a le droit d'ouvrir quotidiennement durant treize heures, soit par exemple de 9 h à 22 h, alors qu'eux sont obligés de décaler le début de l'ouverture de leurs établissements à 11 h s'ils veulent ouvrir jusqu'à 22 h. Cette amplitude maximale contrecarre ainsi certains projets d'ouvrir jusqu'à 22 h ou 23 h[500].

En 1966, le gouvernement étudie les possibilités d'une modification de la règlementation des horaires de travail dans le commerce non alimentaire afin de faciliter justement les nocturnes en augmentant l'amplitude maximale d'ouverture. Plutôt que de modifier directement le décret, le gouvernement choisit de miser sur les négociations de branche. Quelques mois plus tard, en janvier 1967, le ministre des Affaires sociales convoque des commissions nationales mixtes en vue de l'élaboration d'une unique convention collective nationale pour les grands magasins et les magasins à prix uniques[501]. Les organisations patronales refusent le principe d'une telle convention, estimant que le niveau départemental, voire local, est plus approprié[502]. Cependant, le gouvernement modifie l'enjeu des négociations de branche avec l'ordonnance du 27 septembre 1967. En effet, ce texte donne aux branches le droit de déroger – par accords

---

[499] *Le Monde*, « La chambre de commerce est favorable à l'ouverture nocturne des magasins », 12 juillet 1963.

[500] *Le Monde,* « L'ouverture des magasins en soirée. Les employés CFDT s'élèvent contre une modification de la règlementation des horaires de travail », 14 novembre 1966.

[501] *Le Monde*, « Vers l'élaboration d'une convention collective pour les employés de commerce ! », 12 janvier 1967.

[502] *Le Monde*, « Les employeurs repoussent le principe d'une convention collective nationale pour les employés de commerce », 26 janvier 1967.

collectifs – aux décrets d'application en matière d'« aménagement et de répartition des horaires de travail »[503]. Désormais, les conventions collectives peuvent donc faire sauter les règles concernant le travail par relais ou l'amplitude maximale de onze heures.

Deux ans plus tard, les négociations de branche pour les grands magasins reprennent. Dans ce nouveau contexte, les organisations patronales se disent prêtes à discuter d'une convention collective nationale à condition d'obtenir satisfaction sur leurs revendications concernant les horaires de travail, notamment l'amplitude maximale d'ouverture. Pour rendre acceptables les nocturnes, elles proposent également de considérer les deux heures entre 20 h et 22 h comme trois heures de travail effectif, soit une majoration de 50 %. Après plusieurs mois de négociations, celles-ci n'aboutissent pas puisque les organisations syndicales CGT, CGO-FO, CFDT, et CFTC refusent le projet patronal, tant sur les salaires que sur l'augmentation de l'amplitude des horaires[504].

Ainsi, contrairement à ce que retient en général la littérature à ce sujet (Freyssinet, 1997 ; Jobert, 2010 ; Morin, De Terssac et Thoemmes, 1998), la possibilité de déroger – *in pejus* – par voie conventionnelle aux dispositions du Code du travail ne date pas de 1982 mais bien de 1967. Certes, cette ordonnance n'a sans doute pas été saisie par les acteurs autant que les nouvelles possibilités dérogatoires ultérieures. Cependant, elle témoigne de l'ancienneté de la préoccupation d'une partie du patronat et du gouvernement vis-à-vis d'une plus grande flexibilité des horaires.

Finalement, malgré l'ouverture des négociations de branche en 1970, les grands magasins parisiens n'étendent pas leur amplitude horaire d'ouverture grâce à l'élaboration d'un droit conventionnel dérogatoire. Ces enseignes augmentent alors leurs plages horaires non pas en exigeant aux salariés employés dans l'entreprise d'augmenter leur disponibilité temporelle, mais en recrutant spécifiquement des « extras », employés à la journée, pour les nouveaux horaires. Autrement dit, les nouveaux emplois créés à l'occasion de ces ouvertures supplémentaires sont des emplois dits « auxiliaires », à temps et salaires partiels. Ces nouveaux recrutements fragmentent ainsi les employés en deux catégories distinctes : d'un côté, les salariés

---

503 Ordonnance n°67-830 du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions du travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres-restaurant, publiée au JORF le 28 septembre 1967, p. 9557- 9560.

504 *Le Monde*, « Les négociations dans les grands magasins n'ont pas abouti », 12 septembre 1970 ; *Le Monde*, « Les syndicats des grands magasins se rencontrent le 14 septembre », 14 septembre 1970 ; *Le Monde*, « Après l'échec des négociations avec le patronat, les syndicats des grands magasins demandent une audience au ministre du Travail », 16 septembre 1970.

dits « titulaires » sont à temps plein tandis que les « auxiliaires » en complément des premiers, travaillent uniquement le lundi, le samedi et/ou pendant les nocturnes. Loin d'être anecdotique, cette pratique s'inscrit dans la réflexion menée par les représentants du patronat du commerce afin d'augmenter l'amplitude d'ouverture des magasins. Ainsi, dès 1963, les Assises nationales du commerce défendent par exemple le recours aux emplois à temps partiel pour prolonger les horaires d'ouverture des magasins. Cet organisme propose également une réforme des politiques fiscales et de cotisations sociales afin que celles-ci ne pénalisent plus mais au contraire encouragent les temps partiels[505].

Ainsi, à partir des années 1960, les grands magasins parisiens ont élargi leur amplitude d'ouverture le lundi et le soir en embauchant des salariés spécifiquement pour ces horaires. Or, ces pratiques prennent une ampleur croissante par la suite.

C) Au service de l'extension des horaires : les temps partiels (années 1980- 1990)

Les grands magasins parisiens poursuivent dans les dernières décennies du XXe siècle l'extension de leurs horaires d'ouverture : non seulement ils multiplient les nocturnes, mais ils systématisent également les ouvertures dites « exceptionnelles » le dimanche. Plus généralement, chaque évènement particulier devient une occasion pour augmenter leurs plages d'ouverture (1). Or, les directions recrutent spécifiquement des salariés à temps partiel pour les dédier à ces horaires. Tout en ayant des droits partiels, ces salariés doivent faire preuve d'une grande disponibilité temporelle. Cette nouvelle organisation des horaires de travail segmente alors fortement le collectif de travail en deux catégories d'employés (2).

---

[505] Il défend par exemple le maintien, même partiel, de l'allocation de salaire unique dans le cas d'un ménage où une des deux personnes travaillerait à temps partiel, ainsi que la réduction de la patente et du plafond des salaires soumis aux cotisations sociales en cas d'embauche de salariés à temps partiel. Cf. *Le Monde*, « Un réservoir de main-d'œuvre », 23 décembre 1963.

1) Une stratégie renouvelée : l'extension des horaires d'ouverture

Les grands magasins justifient le recours croissant aux ouvertures dominicales ou nocturnes occasionnelles par la nécessité de faire face aux nouvelles difficultés qu'ils connaissent durant cette période. Le succès croissant des grandes surfaces à prédominance alimentaire et des grandes surfaces spécialisées, initié respectivement dans les décennies 1960 et 1970, ne se tarit pas dans les décennies suivantes. La dynamique centrifuge du commerce de détail par rapport à l'espace urbain se poursuit donc. Si ce secteur est marqué par la diminution drastique du petit commerce à partir des années 1960, les grands magasins et les magasins populaires ne sont pas ceux qui en tirent profit. Au contraire, en 1985, ils pèsent seulement 4,9 % du chiffre d'affaires global du commerce de détail, contre 6,1 % en 1962. Plusieurs grands magasins historiques disparaissent d'ailleurs durant cette période : les Grands Magasins du Louvre, les Dames de France, la Belle Jardinière, Trois Quartiers… Ceux qui restent se spécialisent, principalement dans la mode et le haut de gamme. Tous recourent également à des horaires d'ouverture plus étendus. Cette tendance s'accélère durant les années 1990 au moment où les difficultés économiques conduisent à un nouveau ralentissement de la croissance, après la reprise de 1989-1990. Elle est d'ailleurs renforcée par l'évolution des rythmes de vie urbains des grandes métropoles, en particulier de la capitale. Les enseignes justifient ainsi ces nouveaux horaires par la nécessité de s'adapter aux besoins spécifiques de certains segments de leur clientèle (jeunes étudiants, actifs qui finissent tard le soir[506]...).

La progressive systématisation des ouvertures « exceptionnelles » le dimanche

Dans les années 1970, quand les enseignes du meuble mènent une campagne médiatique et politique afin d'obtenir le droit d'ouvrir tous les dimanches, la très grande majorité des organisations patronales du commerce, ne les suivent pas et s'expriment largement pour le maintien du régime existant lors de la consultation organisée par le ministère du Travail (Jacques, 2015). Ce n'est que durant la décennie suivante que les grands magasins cherchent à ouvrir leurs magasins certains dimanches seulement, en plus des samedis et des lundis.

[506] Ainsi, Étienne Hubert, directeur des ventes de Monoprix, présente l'extension des horaires d'ouverture comme un moyen de « gagner un public nouveau de gens actifs, satisfaits de ce service de proximité ». Cité dans *Le Monde*, *op. cit.* 16 mai 1995.

En 1986, Printemps-Haussmann lance les premières ouvertures dominicales les 14 et 21 décembre[507]. Le personnel travaillant ce jour-là est constitué de salariés qui se sont portés volontaires, payés en heures supplémentaires (majoration de 100 %), avec un jour de repos compensateur. La Samaritaine ouvre aussi le dimanche 21 décembre et propose à ses salariés une majoration de 100 % et un jour de repos cumulable avec un jour férié lors des fêtes de fin d'années[508]. Enfin, les Galeries Lafayette décident d'ouvrir une heure de plus tous les soirs entre le 15 et le 23 décembre, soit jusqu'à 19 h 30 au lieu de 18 h 30[509].

Le choix du Printemps suscite l'opposition d'employés et de plusieurs organisations syndicales (CGT et FO notamment) qui craignent que ces ouvertures dominicales se généralisent. L'opération commerciale de ces deux ouvertures dominicales est un succès remarqué : le chiffre d'affaires cumulé des deux journées est de 35,7 millions de francs, soit un montant presque équivalent aux deux samedis précédents (37,5 millions). Mais la direction présente cette initiative comme tout à fait exceptionnelle. Selon elle, ces ouvertures ne sont là que pour compenser les très mauvais résultats de l'année 1986, consécutifs au climat de peur engendré par les attentats du 7 décembre 1985[510]. À ce moment-là, la direction affirme ne vouloir aucun changement de règlementation sur le sujet, ni même reproduire une opération commerciale de ce type les années suivantes[511].

Cependant, les ouvertures dominicales exceptionnelles se systématisent progressivement les années suivantes au point qu'au début des années 1990, tous les grands magasins ouvrent les dimanches de décembre précédant les fêtes de fin d'année[512]. Si la plupart des directions des grands magasins ne se prononcent pas durant la décennie 1990 pour un changement de la régulation sur le travail dominical[513], ils se saisissent pleinement des « dimanches du maire » pour ouvrir exceptionnellement le dimanche.

507 *Le Monde*, « Grande manœuvres dans la distribution : publicité comparative et ouverture dominicale », 4 novembre 1986.

508 *Le Monde*, « FO organise une manifestation devant le Printemps », 12 décembre 1986.

509 *Ibid.*

510 Le 7 décembre 1985, deux engins incendiaires explosent aux Galeries Lafayette puis au Printemps. Ces attentats ont lieu à un moment de grande affluence, un samedi après-midi précédant les fêtes de fin d'année. Ils blessent trente-cinq personnes, dont douze grièvement. Ils sont suivis par une série d'autres attaques durant l'année 1986 dont celui du 17 septembre, à proximité d'un magasin Tati, rue de Rennes qui fait sept morts et cinquante-cinq blessés.

511 *Le Monde*, « Succès au Printemps Haussmann », 25 décembre 1986.

512 *Les Échos*, « Grands magasins : rechute », 19 décembre 1991 ; *Les Échos*, « Grands magasins : l'ouverture le dimanche a sauvé Noël », 27 décembre 1991.

513 Ainsi, en 1995, Michel Lemaire, directeur des ressources humaines du groupe Pinault-Printemps-Redoute, indique à la presse : « Nous sommes opposés à la dérèglementation sauvage. Il n'y a pas aujourd'hui de

Une multiplication des ouvertures tardives

En parallèle, les ouvertures en soirée se généralisent dans les grands magasins et magasins populaires. Le climat y est favorable puisque Virgin n'est pas seulement le champion du dimanche mais également des fermetures tardives : sur les Champs-Élysées, son magasin est ouvert jusqu'à minuit du lundi au jeudi. Sur cette avenue, l'enseigne Prisunic ouvre aussi jusqu'à minuit à partir de 1988. Certaines nocturnes sont anciennes comme au BHV tandis que d'autres magasins s'y mettent. La Samaritaine, qui avait précédemment changé plusieurs fois d'horaires du soir[514], propose finalement, en janvier 1992, des nocturnes les jeudis jusqu'à 22 h. Surtout, à partir de septembre 1993, le Printemps et les Galeries Lafayette du boulevard Haussmann décident d'ouvrir en nocturne un soir par semaine, le jeudi jusqu'à 22 h pour l'un et jusqu'à 21 h durant l'automne et la fin de l'année pour l'autre. À proximité, les deux magasins Prisunic et Monoprix – appartenant respectivement aux groupes Printemps et Galeries Lafayette – étendent également leurs horaires[515].

Le phénomène ne se limite pas à créer des nocturnes une fois par semaine, mais tend également à repousser aussi les heures habituelles de fermeture. D'abord, les Galeries Lafayette et le Printemps ouvrent leurs portes jusqu'à 19 h au lieu de 18 h 30. De même, Marks & Spencer du boulevard Haussmann reportent aussi leurs horaires d'ouverture d'une heure, jusqu'à 20 h, en septembre 1993. Fortement concurrencés par le commerce à dominante alimentaire, les magasins populaires tels que Monoprix et Prisunic, annoncent qu'ils vont globalement étendre leurs horaires d'ouverture sur l'ensemble de la capitale. Ils décalent en général leurs fermetures à 20 h 30 ou 21 h tandis que certains Monoprix avancent parfois l'ouverture à 8 h 30. Au cours des années suivantes, cette enseigne multiplie les ouvertures jusqu'à 22 h. En 1996, le BHV de la rue de Rivoli choisit d'ouvrir tous les jours jusqu'à 20 h pendant une partie du mois de décembre. Dans ce magasin, les heures de nocturnes sont habituellement majorées, mais la direction annonce que cette heure supplémentaire entre 19 h et 20 h sera considérée comme une heure habituelle de travail et ne sera donc pas payée plus. D'ailleurs, cette évolution ne se

---

demande pour l'ouverture des magasins de centre-ville le dimanche. Ce serait une provocation de bousculer la vie et le budget de nos salariés, venant souvent de banlieue ». Cité dans *Le Monde*, « Le commerce de centre-ville découvre la flexibilité des horaires », 16 mai 1995.

514 Le magasin avait au départ suivi le BHV avec des nocturnes jusqu'à 22 h, puis en 1983, il modifie ses horaires pour proposer des « mini-nocturnes » le mardi et le vendredi jusqu'à 20 h 30.

515 Jusqu'à 22 h pour le premier et 21 h pour le second.

limite ni aux grands magasins ni aux magasins populaires. Le magasin Tati-Barbès fait le même choix que le BHV cette année-là. Si la Fnac cherche à se distinguer de son bruyant concurrent Virgin sur la question dominicale[516], elle n'est toutefois pas en reste pour les nocturnes : son magasin du boulevard des Italiens ouvre jusqu'à minuit à partir de 1995, tout comme celui de Bastille l'année suivante.

Une occasion, une « exception » ?

Enfin, l'augmentation des horaires d'ouverture des magasins en fin de journée passe par la multiplication des ouvertures dominicales et nocturnes dites « exceptionnelles ». Les grands magasins parisiens justifient ces pratiques par des opérations promotionnelles (journées thématiques spéciales, soldes, ou soirées *VIP*…) ou l'actualité nationale susceptible de pénaliser le commerce (grèves de 1995 par exemple[517]) ou au contraire offrant des opportunités commerciales à ne pas manquer.

Plusieurs enseignes voient justement dans la coupe du monde de football en France en 1998, une occasion d'augmenter leur chiffre d'affaires avec une amplitude horaire étendue. La secrétaire d'État chargée des PME, du Commerce et de l'Artisanat, Marylise Lebranchu, se prononce dès le mois de janvier 1998 pour que dans tous les sites intéressés, les commerces puissent ouvrir les dimanches durant l'évènement sportif du 10 juin et 12 juillet [518]. Le 6 mai, elle rédige avec la ministre de l'Emploi, Martine Aubry, une circulaire à destination des préfets, afin de faciliter ces ouvertures, en encourageant notamment l'attribution de dérogations pour circonstances exceptionnelles, allant au-delà des cinq dérogations autorisées par an[519]. L'Union

---

516 En 1970 déjà, son président-directeur s'était prononcé contre l'ouverture de ses magasins le lundi (cf. *Le Monde*, *op. cit.*, 29 décembre 1969). En 1991, l'enseigne publie une brochure « Libre culture, libres dimanches » dans laquelle elle explique que les commerces de biens culturels qui, comme Virgin, cherchent à déroger au repos dominical le font avant tout pour des motifs économiques, afin de prendre des parts de marché à ceux qui ne peuvent pas ouvrir (Boulin et Lesnard, 2017).

517 *Libération*, « Commerces parisiens : sombre dimanche », 4 décembre 1995 ; *Les Échos*, « Le commerce de centre-ville se mobilise pour sauver l'activité de Noël », 18 décembre 1995.

518 *Le Figaro*, « Coupe du monde : Lebranchu favorable à l'ouverture des magasins le dimanche », 16 janvier 1998.

519 Pendant les semaines précédant le Mondial, un désaccord d'interprétation oppose d'un côté la préfecture de Paris qui estime que, si un établissement n'a pas encore bénéficié des cinq dimanches dérogatoires, il doit obligatoirement puiser dans ce quota, et de l'autre les grands magasins (Galeries Lafayette et Printemps notamment) qui réclament le droit d'ouvrir, en plus des cinq dimanches annuels. La secrétaire d'État réaffirme à l'Assemblée nationale la veille de l'ouverture du Mondial que ces dérogations exceptionnelles sont accordées en plus des « cinq dimanches » (au titre de l'article L.221-19 du Code du travail). Elle propose en effet de faire bénéficier aux établissements qui le souhaitent, des dispositions de l'article L221-6 du Code du travail qui offre à tout ou partie du personnel, le repos hebdomadaire par roulement, en considérant que le repos

du grand commerce de centre-ville (UCV), organisation professionnelle représentant notamment les grands magasins et les magasins populaires, se joint à ceux qui réclament de pouvoir ouvrir tous les dimanches durant l'évènement sportif[520]. Plusieurs grands magasins, comme les Galeries Lafayette et le Printemps, souhaitent en effet profiter de l'afflux de touristes dans la capitale.

De surcroît, certaines enseignes ne se satisfont pas uniquement des dimanches et entendent également élargir largement leurs horaires quotidiens d'ouverture. Le 6 mai 1998, la direction de *Virgin Megastore* annonce par voie de presse son projet d'ouvrir son magasin des Champs-Élysées sept jours sur sept et 24 heures sur 24 pendant toute la durée de la coupe du monde[521]. Cette déclaration a lieu en plein conflit entre l'UCV dont Virgin est membre et les organisations syndicales d'employés quant à l'aménagement du temps de travail (cf. infra). Ces dernières sont unanimement opposées à la décision de Virgin. Elles indiquent d'emblée qu'elles poursuivront l'enseigne pour ouverture illégale qui ne respecte par la règle de l'amplitude d'ouverture journalière maximale[522], et obtiennent le soutien de l'inspection du travail qui réaffirme que Virgin s'expose à des sanctions pénales. Le bras de fer dure pendant tout le mois jusqu'à l'avant-veille de l'ouverture du Mondial. Finalement, ce jour-là, le président de Virgin Jean-Noël Reinhardt, fait savoir que, « dans un souci d'apaisement[523] », l'enseigne renonce à une ouverture en continu de son magasin des Champs-Élysées. Celui-ci ne sera ouvert « que » jusqu'à 2 h du matin. Si Virgin se distingue par son active campagne de presse et sa proposition initiale « maximaliste[524] » selon les termes de son PDG, d'autres enseignes de l'avenue – Fnac,

simultané serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal d'un établissement. Cf. JORF, *Assemblée nationale. Compte-rendu intégral*, première séance du 9 juin, p.22, en réponse à une question du député de Paris Pierre Lellouche (RPR) ; *Les Échos*, « Quartier Haussmann : l'imbroglio des ouvertures du dimanche », 9 juin 1998 ; *Le Figaro*, « Mondial : le grand commerce déçu », 9 juin 1998.

520 *Le Parisien*, « Virgin veut ouvrir 24 heures sur 24 durant le Mondial », 7 mai 1998.

521 *Les Échos*, « Mondial : le Virgin Mégastore des Champs-Élysées veut ouvrir 24 heures sur 24 », 7 mai 1998.

522 En réalité, cette amplitude – limitée à 11 heures – n'est déjà pas respectée par le magasin Virgin des Champs-Élysées qui ouvre jusqu'à minuit. C'est bien face à ce qui est considéré comme une provocation inacceptable – l'ouverture en continu 24 heures sur 24 – que les organisations syndicales entendent saisir la justice. De son côté, la direction de Virgin Mégastore affirme que le décret de 1937 ne s'applique pas à ses magasins puisqu'ils pratiquent des horaires individuels et non collectifs. Interrogé sur ce dossier, le ministère du Travail conteste cette lecture des décrets, mais souligne qu'il est possible d'y déroger à partir du moment où un accord d'entreprise sur le sujet est établi (depuis l'ordonnance du 16 janvier 1982). Cf. *Libération*, « Virgin profite du ballon pour vendre ses galettes », 20 mai 1998.

523 Cité dans *Le Parisien*, « Virgin n'ouvrira pas 24 heures sur 24 », 9 juin 1998.

524 Cité dans *Les Échos*, « Virgin attaqué pour ses projets d'ouverture pendant la Coupe du monde », 9 juin 1998.

Naf Naf, Sephora, Prisunic… – choisissent également d'étendre largement leurs horaires d'ouverture jusqu'à 2 h ou 3 h du matin.

Néanmoins, tous les magasins qui étendent leurs horaires à cette occasion, n'en tirent pas profit. Seuls les établissements spécialisés dans les affaires de sport ou directement liés au Mondial, voient effectivement leurs ventes exploser. À l'opposé, certains grands magasins affirment connaître une diminution de leurs recettes, comme l'explique le directeur des Galeries Lafayette Haussmann, Jean-Michel Hallez :

> « Nous avons une baisse de notre chiffre d´affaires. D´habitude, en juin, les touristes étrangers achètent beaucoup et des produits chers, notamment des vêtements pour femmes. Actuellement, on voit des supporters qui ont moins d´argent. Ce sont en général des hommes qui n´achètent finalement que quelques petits souvenirs, comme un tee-shirt ou une Tour Eiffel ![525] »

Cette expérience conforte ces enseignes dans leur position qui consiste à réclamer le droit d'ouvrir le dimanche de manière « exceptionnelle » quand elles le souhaitent, sans pour autant revendiquer que cette pratique ne devienne hebdomadaire.

Les grands magasins multiplient les ouvertures dites « exceptionnelles » le soir et le dimanche en embauchant des salariés à temps partiel spécifiquement pour ces horaires. Or, ces « miettes d'emploi » (Angeloff, 1999) qui exigent une grande disponibilité temporelle, offrent des droits seulement partiels aux salariés concernés et affectent ainsi le collectif de travail.

2) Temps partiels, droits partiels mais disponibilité totale ?

L'extension des horaires suscite une opposition quasi continue de la part d'une frange des employés et de leurs organisations syndicales. En septembre 1993, toutes les organisations syndicales concernées (la CFDT, la CGT, FO, la CFTC, le SAPP[526] et la CFE-CGC) contestent les premières nocturnes des Galeries Lafayette et du Printemps du boulevard Haussmann. Elles appellent à deux rassemblements successifs des salariés qui réunissent respectivement 300 et 200 personnes les 2 et 9 septembre[527]. L'année suivante, les organisations syndicales du

[525] Cité dans *Le Parisien*, « Les magasins jouent l'ouverture du dimanche », 27 juin 1998.

[526] Un syndicat autonome du Printemps.

[527] *Les Échos*, « Grands magasins : les syndicats opposés au projet de nocturnes », 2 septembre 1993 ; *Le Monde*, « Manifestation à Paris contre l'ouverture des grands magasins en nocturne », 4 septembre 1993 ; *Le Monde*,

commerce organisent une manifestation : 1500 à 3000 salariés défilent dans les rues de Paris le 17 novembre 1994 pour protester contre l'allongement des horaires d'ouverture[528]. Les cinq fédérations du commerce de Paris (CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC) initient également une campagne de mobilisation en mars 1995 centrée autour de l'organisation du temps de temps de travail. Plusieurs actions sont menées contre les magasins qui multiplient les ouvertures tardives comme la Fnac ou ceux qui ouvrent tous les dimanches sans autorisation[529]. Le jeudi 11 mai 1995, une autre manifestation est organisée à 16 h, au moment du changement d'équipe entre les salariés du jour et ceux du soir, devant le Printemps-Haussmann qui ouvre ce jour-là exceptionnellement jusqu'à minuit[530]. Les revendications communes au cœur de cette campagne portent sur le gel des dépassements d'horaires (pas de fermeture des commerces après 19 h), le maintien du repos dominical pour tous les salariés du commerce parisien, le respect de deux jours de repos consécutifs, dont un le dimanche, la priorité d'embauche à temps complet pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent, et la limitation du recours aux heures complémentaires[531]. En 1996 encore, environ 250 salariés du BHV de la rue de Rivoli manifestent contre l'ouverture du magasin jusqu'à 20 h[532].

Dans chacun des grands magasins, presque à chaque fois que l'amplitude horaire est étendue, que ce soit de manière exceptionnelle ou durable, un certain nombre d'employés s'y opposent et expriment leur désaccord. En effet, cette fraction de salariés et les organisations syndicales associent souvent l'extension des plages horaires à la fragmentation du temps de travail et à la multiplication des contrats précaires. Le secrétaire général du syndicat du commerce parisien (Sycopa) de la CFDT, Patrick Baudry, voit un lien direct entre ces deux phénomènes :

« Pour protester contre les nocturnes du jeudi, deux-cents salariés des grands magasins parisiens ont manifesté », 11 septembre 1993.

528 *Les Échos*, « Grands magasins : le grand chamboulement des horaires », 18 novembre 1994.

529 À l'image du nouveau Travel Store, décrit comme le « supermarché du voyage », sur le boulevard de la Madeleine, et ouvert sept jours sur sept depuis mai 1995. Cf. *La Tribune*, « Manifestation jeudi des salariés des grands magasins parisiens… », 4 mai 1995.

530 *Libération*, « Grands magasins, la crainte de la dérégulation », 12 mai 1995.

531 *Les Échos*, « Les syndicats du commerce à Paris engagent une campagne de mobilisation », 13 mars 1995.

532 *Libération*, « Salariés des grands magasins contre les horaires de Noël », 23 novembre 1996.

« C'est l'extension de l'ouverture des magasins, en horaires tardifs ou en nocturnes, qui entraîne les contrats de travail segmentés[533] ».

En effet, les premières nocturnes instituées aux Galeries Lafayette et au Printemps en 1993 proposent d’étendre la formule initiée à la fin des années 1960 avec des emplois à temps partiel dédiés à ces nouveaux horaires. D’un côté, les salariés permanents chargés d’effectuer les nocturnes doivent être volontaires, ils bénéficient d’une prime ou d’un aménagement d’horaires. De l’autre, les directions demandent aux salariés déjà à temps partiel le samedi et/ou le lundi, de venir également le jeudi soir. Ces emplois auxiliaires, généralement appelés « extras », viennent travailler selon les besoins de leurs employeurs un à trois jours par semaine et sont payés le soir même, sur la base des rémunérations minimales conventionnelles. Sans aucune certitude d’être rappelés le lendemain ou la semaine suivante, les « extras », généralement des jeunes et des étudiantes, n’ont pas de contrat de travail. Ils ne sont pas considérés comme des salariés « de » l’entreprise et donc n’ont aucun des droits associés (prime, congés…). Ainsi, même si certains d’entre eux travaillent trois fois par semaine pendant des années, leur ancienneté n’est jamais comptabilisée. À la demande des organisations syndicales et parfois suite à d’importants conflits, plusieurs grands magasins comme la Samaritaine, le BHV et les Galeries Lafayette régularisent au début des années 1980 ces « extras » en leur fournissant un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel. En revanche, le Printemps accorde des contrats à temps partiel à ses 384 « extras » uniquement en 1996, suite à une longue bataille menée par une « extra », jeune doctorante en droit[534] (recours à l’inspection, pétitions auprès de ses collègues, etc.). L’exemple des « extras » illustre parfaitement comment l’extension des horaires de travail a pu être vue comme un ressort essentiel de la dégradation des conditions d’emplois dans les grands magasins.

Cependant, la régularisation des « extras » avec un contrat de travail en bonne et due forme ne fait toutefois pas disparaître ce mécanisme, notamment parce que le recours grandissant aux emplois à temps partiel joue un rôle similaire. Les grands magasins et magasins populaires profitent en effet largement, comme dans le reste de la grande distribution, des mesures gouvernementales visant à faciliter les emplois à temps à partir du milieu des années 1980[535]. Dix ans plus tard, les organisations syndicales estiment qu’environ 42 % des salariés des

---

533 Cité dans *Le Monde*, « La palette des contrats possibles est large et sans réels garde-fous législatifs », 8 janvier 1997.

534 *Libération*, « Plus d’extras en rayons au Printemps », 28 janvier 1997.

535 À partir des années 1980, l’État encourage cette forme particulière d’emploi grâce à une politique fiscale et de cotisations sociales avantageuse tandis que la loi quinquennale du 20 décembre 1993 autorise l’annualisation des temps partiels (Angeloff, 2000 ; Maruani et Meron, 2012). De ce fait, ces emplois concernent une fraction grandissante du salariat féminin : alors que 9,6 % des salariés sont à temps partiel en

grands magasins sont à temps partiel et 70 % des salariés des magasins populaires (Prisunic, Monoprix, Franprix…)[536]. Par ailleurs, d'autres grandes enseignes fortement implantées dans les centres-villes, comme la Fnac, ne sont pas non plus en reste avec 42 % des salariés à temps partiel[537]. Plusieurs enquêtes ethnographiques réalisées sur le sujet montrent que les nouveaux salariés – et surtout les nouvelles salariées – embauchés à temps partiel, connaissent une dégradation de leurs conditions d'emploi par rapport à leurs collègues à temps plein, en général plus anciens dans l'établissement. Ainsi, à partir de trois monographies dans le commerce, Margaret Maruani et Chantal Nicole mettent en évidence par exemple qu'un même emploi, à niveau de formation identique pour celui ou celle qui l'occupe, implique différents niveaux de qualification reconnue selon qu'il est occupé à temps plein ou à temps partiel, en contrat à durée indéterminée ou déterminée dans une entreprise[538] (Maruani et Nicole, 1988). En particulier, les temps partiels permettent alors d'assigner massivement les femmes à des emplois sous-rémunérés, non seulement en conséquence d'un nombre d'heures de travail inférieur au temps plein, mais aussi du fait de la déqualification du statut d'emploi opérée (Maruani, 1989).

Or, le recours massif aux temps partiels dans les grands magasins est organisé en premier lieu pour augmenter les horaires d'ouverture[539]. Alors qu'elles pourraient *a priori* être dissociées, ces deux caractéristiques temporelles des emplois – le temps partiel d'un côté et les horaires étendus aux extrémités de la journée (nocturnes) et de la semaine (lundi/samedi, et parfois le dimanche) de l'autre – se combinent en réalité car les directions des grands magasins s'appuient sur les temps partiels pour accroître l'amplitude horaire d'ouverture. Ainsi, dans certains magasins Fnac comme celui du boulevard des Italiens où les nocturnes sont quotidiennes, ces horaires-là sont inscrits comme une obligation contractuelle dans les nouveaux contrats de

1983, c'est le cas de 15 % des salariés en 1995, dont une grande majorité de femmes (27,8 % des femmes sont concernées, contre 4,6 % d'hommes).

536 Ces chiffres résultent des estimations du Sycopa (Syndicat de commerce de Paris) de la CFDT. Ils sont largement repris dans la presse généraliste mais sont supérieurs aux chiffres avancés par les enseignes elles-mêmes (voir par exemple, les propos du président de l'UCV, J. Perrilliat, page suivante).

537 *La Tribune*, « "Douze heures hors de chez elles, pour 4 000 francs par mois…", une journée ordinaire », 6 mars 1998.

538 Par exemple, au « Bon Magasin », les employées de caisse sont classées dans différentes catégories selon la durée de leur contrat (déterminée ou indéterminée) et leur temps de travail (temps plein ou temps partiel). Les salariés à temps partiel sont notamment exclus de tous les postes dans l'encadrement (Maruani et Nicole, 1988).

539 Remarquons à ce sujet que le commerce de détail n'est pas le seul secteur à recourir aux emplois à temps partiel pour augmenter la durée d'utilisation des équipements. Dans son enquête sur les négociations collectives sur le temps de travail, Jens Thoemmes constate par exemple qu'une entreprise sidérurgique de 1400 personnes embauche au milieu des années 1990 des salariés à temps partiel le samedi pour contraindre les syndicats à accepter le travail ce jour-là contre lequel ces derniers s'étaient battus pendant plus de dix ans (Thoemmes, 2000).

travail, bien souvent à temps partiel, tandis que les salariés plus anciens n'en font qu'une par semaine[540]. De la même manière, chez Marks & Spencer, les nouveaux embauchés, uniquement employés à temps partiel, font toutes les fermetures jusqu'à 20 h. En revanche, le personnel dit « permanent » qui s'est battu pour fermer moins tard, en fait qu'une seule par semaine[541]. Ainsi, le volontariat des salariés des grands magasins pour effectuer des horaires atypiques est d'emblée segmenté selon l'ancienneté et le type de contrat de travail : il concerne uniquement les employés dits « permanents » à temps complet. Les autres salariés, spécifiquement recrutés pour ces plages horaires, sont réputés volontaires à partir du moment où ils signent leur contrat de travail. En ce sens, il s'agit bien de « temps partiel d'embauche » (Bué et Roux-Rossi, 2002, p.43) qui ne correspond pas à un « travail à temps réduit » pour les salariés concernés, mais bien à un « emploi partiel » (Maruani, 1996, p.55).

Pour les employeurs, les contrats à temps partiel sont particulièrement intéressants car ils n'impliquent que rarement une amplitude de travail partielle pour les salariés concernés. Ce point spécifique explique d'ailleurs pourquoi ils sont d'un côté, largement considérés comme un outil de flexibilité indispensable de la part des directions et de l'autre, particulièrement contestés par les organisations syndicales d'employés. De nombreux travaux ont d'ailleurs montré que les temps partiels étaient loin de permettre la « conciliation » entre la vie de famille et la vie professionnelle, mais conduisaient surtout à un emploi du temps fragmenté et peu maîtrisable (Angeloff, 1999, 2000 ; Rieucau et Salognon, 2013 ; Waelli et Fache, 2013). Ainsi, à l'échelle de la journée, l'existence de coupure de plus de deux heures peut conduire à des journées de travail très longues pour un faible nombre d'heures effectivement réalisées et donc rémunérées. Au niveau de la semaine, la direction de Monoprix reconnaît publiquement par exemple qu'elle cherche à généraliser le temps partiel sur six jours et le justifie par la concurrence des autres types de commerces :

> « Nous n'avons pas le choix : nos vrais concurrents sont les hypermarchés, qui ferment tard le soir sans rencontrer de résistance du personnel[542] ».

Il est vrai que les amplitudes de travail des salariés dans les grandes surfaces alimentaires, tout comme dans les grandes surfaces spécialisées, contribuent aux amples horaires d'ouverture de ces magasins avec des coûts limités. La concurrence entre les différentes catégories

[540] Libération, *op. cit.*, 12 mai 1995.

[541] *Ibid.*

[542] *Les Échos*, *op. cit.*, 18 novembre 1994.

d’établissements commerciaux favorise non seulement une course à l’extension des horaires d’ouverture, mais également à une surenchère des règles d’emploi peu protectrices pour les salariés, comme les temps partiels sur six jours.

Finalement, les temps partiels constituent un moyen privilégié pour accroître l’amplitude horaire des magasins à partir de la seconde moitié des années 1980, et surtout durant la décennie 1990, car ils combinent une rémunération et les droits associés (congés, etc.) partiels, tout en exigeant de la part des salariés concernés une disponibilité totale, ou en tout cas, une amplitude horaire qui, elle, n’a rien de partielle.

Loin de concerner uniquement des temps-frontières (aux extrémités de la journée ou de la semaine de travail), ces nouvelles plages horaires déterminent l’organisation du temps de travail – avec notamment l’existence de plusieurs équipes de salariés – et le collectif du travail dans leur ensemble. En effet, les organisations syndicales défendent l’idée d’« horaires collectifs » pour garantir que l’ensemble du personnel connaisse les mêmes règles d’emploi. Pour elles, la dimension collective des horaires est non seulement un moyen pour faciliter la mesure – et donc le contrôle – de la durée du travail, mais également un socle favorable à l’unité des salariés qui peut, au contraire, être fragilisée par la multiplication des équipes et la différenciation des statuts des salariés selon leurs horaires de travail. À l’inverse, les temps partiels jouent ainsi le rôle de cheval de Troie de la flexibilité du temps de travail pour l’ensemble des employés des grands magasins. Le président de UCV, Jacques Perrilliat, l’expose explicitement au moment de la discussion sur les « 35 heures » et l’annualisation du temps de travail :

> « C'est simple, nous doublons notre chiffre d'affaires le samedi et en décembre. Pour y faire face, nous ne pouvons que multiplier les temps partiels. Or nous comptons déjà 20 % de contrats de ce type. Il faut annualiser pour ne pas aller plus loin[543] ».

Selon lui, les temps partiels répondent seuls aux besoins d’une plus grande quantité de main-d’œuvre à certains moments de la semaine et de l’année, au plus près des besoins variables des magasins. Il pose d’ailleurs une alternative : soit les grands magasins seront obligés d’« aller plus loin » c’est-à-dire de recourir encore plus aux temps partiels, soit ils doivent pouvoir annualiser le temps de travail de tous les salariés, à temps complet ou partiel. Ainsi, comme ce responsable patronal l’indique, le grand commerce cherche également à étendre cette flexibilité à l’ensemble des salariés, notamment en « assouplissant » la règle des deux jours de repos consécutifs et en

543 Cité dans *Libération*, « Les patrons mettent la pression », 28 mars 1998.

facilitant l'annualisation du temps de travail qui permet d'ajuster les heures effectuées par les salariés aux variations de l'activité des établissements.

Les négociations autour du passage aux « 35 heures » initiées en 1998 constitueront justement l'occasion pour les grands magasins de revoir l'ensemble des règles relatives aux horaires de travail (amplitude, repos, etc.).

II - L'aubaine des « 35 heures » pour les directions des grands magasins

Alors que leurs tentatives n'avaient pas abouti jusque-là, les grands magasins parisiens profitent des négociations de branche autour des « 35 heures » pour transformer la règlementation des horaires de travail au profit d'une plus grande « flexibilité » (A). Après plus de deux ans de négociations, le front syndical se fissure et les représentants patronaux parviennent à imposer une nouvelle convention collective qui satisfait une grande partie de leurs revendications (B).

A) Une opportunité politique qui tombe à pic pour l'Union du grand commerce de centre-ville

À partir de 1998, les directions des grands magasins parisiens se saisissent des négociations de branche sur les « 35 heures » comme une opportunité pour faire entendre leur revendication ancienne d'une grande flexibilité des horaires de travail de leurs employés (1). Elles réclament en particulier un « assouplissement » des horaires de travail sur la journée, la semaine et l'année (2). Cependant, dans un contexte où les emplois à temps partiel sont déjà nombreux dans ce secteur, les organisations syndicales sont très majoritairement hostiles à la proposition patronale de diminuer la durée du travail en échange de plus de flexibilité (3).

1) Une nouvelle opportunité pour une ancienne préoccupation des grands magasins

Durant la seconde moitié du XXe siècle, les directions des grands magasins et magasins populaires ont régulièrement remis en cause les règles relatives à la répartition des horaires de travail des salariés, en particulier les deux jours de repos consécutifs et l'amplitude quotidienne d'ouverture maximale de 11 heures. Cette préoccupation est ancienne. Toutefois, quand la dynamique d'extension des horaires d'ouverture s'accélère au début des années 1990, les initiatives patronales se multiplient afin de modifier la règlementation en la matière pour l'ensemble de leurs salariés. En 1993, la direction de la Fnac cherche ainsi à négocier une convention qui permettait entre autres de supprimer la règle des deux jours de repos consécutifs. À l'appel de la CGT, la CFDT, FO et la CNT, des salariés des trois magasins de la Fnac de Paris (Montparnasse, Ternes, Forum-Halles) et de deux dépôts lancent un mouvement de grève reconductible[544]. Ce conflit dure dix jours, jusqu'à ce que finalement, la direction renonce à ce projet d'« assouplissement » des horaires de travail[545]. Trois ans plus tard, en 1996, l'organisation professionnelle des grands magasins et des magasins populaires, l'Union du grand commerce de centre-ville (UCV) souhaite à son tour ouvrir une négociation sur l'aménagement du temps de travail dans les grands magasins, mais cette démarche n'aboutit pas[546]. En juillet 1997, Georges Meyer, le directeur des Galeries Lafayette lui-même, propose au comité d'entreprise du magasin du boulevard Haussmann de réfléchir à l'ouverture du magasin tous les dimanches après-midi de 12 h à 19 h en contrepartie de la réduction du temps de travail à 35 heures[547].

Cependant, c'est finalement la loi sur les 35 heures qui a été le véritable « détonateur » selon le président de l'UCV, Jacques Perrilliat[548]. En effet, à partir de janvier 1998, l'UCV saisit l'occasion du projet de loi porté par le gouvernement socialiste sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, pour s'attaquer à l'ensemble des règles concernant l'organisation des horaires de travail dans les grands magasins.

---

544 *Les Échos*, « Grève illimitée des salariés de la Fnac à Paris », 17 juin 1993.

545 *Les Échos,* « Fin de la grève à la Fnac », 25 juin 1993.

546 *Le Figaro*, « Les grands magasins ouverts à la négociation », 31 mars 1998.

547 *Libération*, « Échange dimanches contre 35 heures. La proposition des Galeries Lafayette provoque un tollé syndical », 21 juillet 1997.

548 Cité dans *La Tribune*, « Le patronat du grand commerce dénonce les conventions collectives », 30 mars 1998.

Farouchement opposé aux « 35 heures », le CNPF[549] entend faire échouer le projet gouvernemental en invitant les entreprises à combattre les 35 heures[550]. D'ailleurs, son nouveau président, Ernest-Antoine Seillière, a fait de ce sujet son cheval de bataille au moment de son élection en décembre 1997. Cependant, la stratégie de l'organisation patronale est double : d'un côté, elle dénonce, à l'échelle nationale, la baisse du temps de travail et de l'autre, elle n'hésite pas à ouvrir des négociations pour profiter des nouvelles opportunités de flexibilisation du temps de travail (Bloch-London, 2000 ; Pélisse, 2004). Ainsi, dès le 19 janvier 1998, alors que les débats parlementaires sur le nouveau texte législatif ne sont pas encore clos, l'Union du commerce de centre-ville entame les négociations avec les organisations syndicales d'employés sur le temps de travail dans les grands magasins et magasins populaires, branche qui représente environ 40 000 salariés[551]. Après l'Association française des banques, organisation patronale de ce secteur, l'Union du commerce de centre-ville est la seconde fédération patronale à s'engager dans cette voie. J. Perrilliat assume cette position :

> « Après beaucoup de débats entre nous, nous nous sommes dit : puisque les 35 heures sont inéluctables, autant en tirer le meilleur[552] ».

Sa stratégie consiste à prendre au mot le gouvernement, notamment son engagement en faveur d'une grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Ainsi le président de l'UCV explique :

> « J'ai lu l'exposé des motifs de la loi sur les 35 heures, j'ai constaté que le gouvernement souhaitait un aménagement du temps de travail. Si les syndicats ne veulent pas négocier, il faudra en tirer les conséquences[553] ».

En effet, l'exposé des motifs du projet de loi présenté par Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, met en avant les nouvelles possibilités d'assouplissement des horaires grâce à la diminution du temps de travail :

> « Les entreprises, peuvent, et ont déjà su pour certaines, tirer parti de la réduction du temps de travail : des durées plus courtes permettant des choix d'organisation plus variés et plus diversifiés, des modulations d'horaires adaptées aux variations de production, une meilleure

549 Conseil national du patronat français, organisation qui a pour ambition de représenter tout le patronat.

550 *Libération*, « 35 heures : Seillière pour la résistance passive », 12 décembre 1997 ; *Le Monde*, « Le patronat réclame l'abandon des 35 heures », 14 janvier 1998.

551 Tous les adhérents de l'Union de grand commerce de centre-ville ne sont pas concernés, notamment la Fnac, Virgin, Marks & Spencer, C&A et Habitat relèvent de conventions collectives différentes.

552 Cité dans *Les Échos*, « 35 heures : les grands magasins entrouvrent une brèche », 29 janvier 1998.

553 Cité dans *La Tribune*, « Dans les grands magasins, la négociation s'avère difficile », 9 février 1998.

utilisation des équipements, une amélioration de la qualité du service[554] ».

Ce passage résume tout à fait l'ambition de l'UCV. Cependant, si la fédération patronale entend jouer le jeu des 35 heures, elle met explicitement de côté l'un des objectifs affichés du projet de loi tel que le défend le gouvernement, à savoir la création d'emplois, censée découler de la réduction du temps de travail et des gains de productivité. J. Perrilliat refuse en effet de faire le moindre engagement sur l'emploi et affirme même que le passage aux 35 heures n'en créera aucun :

> « On a tortillé le problème par tous les bouts, les 35 heures ne créeront pas d'emplois. En revanche, si l'on organise mieux le travail, on peut en sauver[555]."

Dans la nouvelle loi des « 35 heures », il sélectionne donc l'arrangement qui lui convient : la réduction de la durée du travail en échange de la flexibilité des horaires.

2) La volonté patronale de flexibiliser les horaires de travail sur la journée, la semaine et l'année

L'objectif clairement assumé par la fédération du grand commerce est donc bien de se saisir de l'opportunité politique ouverte par la loi des 35 heures pour remettre en cause les règles relatives à la répartition des heures de travail dans le secteur. Cette règlementation est souvent résumée au « décret de 1937 » pour souligner sa vétusté. Comme le patronat des banques à la même époque (Dressen et Roux-Rossi, 1996), les représentants patronaux la décrivent comme archaïque et l'accusent d'être des « semelles de plomb[556] » pour les établissements commerciaux concernés. L'organisation patronale défend ainsi l'urgence d'une « modernisation[557] » afin de redéfinir une organisation du travail dénoncée comme « obsolète[558] ». Face au refus du gouvernement d'abroger les décrets, elle cherche alors à y déroger. Quelles sont précisément les propositions de l'UCV ?

---

554 *Projet de loi d'orientation et d'incitation relatif à la réduction du temps de travail*, présenté par Martine Aubry et enregistré à l'Assemblée nationale le 10 décembre 1997, p.3.

555 Cité dans *Libération*, « À l'heure des 35 heures, le marchandage des grands magasins », 12 février 1998.

556 *Les Échos*, « Déblocage des négociations dans les grands magasins », 24 septembre 1999.

557 *Les Échos*, « Grands magasins : le ministère du Travail en première ligne », 15 juillet 1998.

558 *La Tribune*, « Débat houleux dans le commerce », 30 décembre 1998.

L'organisation patronale accepte de mettre sur la table des négociations les principales mesures du projet de loi gouvernemental concernant le temps de travail. Il s'agit notamment du passage aux 35 heures pour les temps complets et de l'instauration du compte épargne-temps pour les cadres. L'UCV propose également d'augmenter à 20 heures de travail la durée minimale contractuelle des emplois à temps partiel pour les salariés dont les heures de travail sont réparties sur trois jours au moins par semaine, au lieu de 16 heures jusque-là. Enfin, comme l'y invite le projet de loi, l'organisation patronale suggère de limiter les interruptions d'activité à une seule dans la journée et de fixer sa durée maximale à deux heures[559].

En contrepartie de ce qui précède, l'UCV défend principalement trois mesures d'aménagement du temps de travail. D'abord, l'organisation patronale veut se débarrasser de la limitation de l'amplitude journalière d'ouverture à onze heures. Sur le modèle des commerces alimentaires, son président réclame que l'amplitude maximale soit fixée à treize heures. Il le défend comme suit :

> « Ce décret établit une distorsion de concurrence. Promulgué en 1937, il libère le commerce alimentaire et vrille le commerce non alimentaire, c'est-à-dire les grands magasins qui sont les entreprises capitalistiques de l'époque. Soixante ans plus tard, les grands magasins sont petits par rapport aux hypermarchés. Du coup, le décret libère les grands et freine les moyens[560] ».

Jacques Perrilliat souligne ici l'obsolescence de la règlementation notamment du fait de la profonde transformation du paysage commercial avec l'arrivée des grandes surfaces alimentaires qui désormais concurrencent les grands magasins et magasins populaires. Plus précisément, il reprend une argumentation classique fondée sur l'opposition entre d'un côté le grand commerce « capitalistique » et de l'autre le petit commerce, en présentant les grands magasins comme « les petits » face aux « gros » hypermarchés[561]. En réalité, la concurrence entre ces deux catégories d'établissements n'est pas celle des « petits » contre les « gros » mais oppose deux types de « grands » commerces concentrés qui se distinguent surtout par leur stratégie commerciale (haut

---

559 Déjà en 1996, la grande distribution alimentaire signait un accord facilitant l'annualisation du temps de travail et limitait le nombre de coupure à une par journée de travail.

560 Cité dans *ibid.*

561 Comme nous l'avons vu dans le deuxième chapitre, J.-C. Bourrelier utilisera exactement la même rhétorique pour justifier les ouvertures dominicales de Bricorama en 2012-2013.

de gamme *versus discount*), leur localisation (centre-ville *versus* périphérie) et leur histoire (entreprises historiques *versus* nouveaux acteurs).

Ensuite, l'Union du grand commerce de centre-ville remet en cause la règle des deux jours de repos consécutifs inscrite dans les conventions collectives[562]. L'argument principal repose sur son inadéquation avec l'importance du samedi dans le chiffre d'affaires des magasins puisqu'il s'agit du « jour de la semaine où [ils] réalise[nt] les recettes les plus importantes[563] ». Voici comment J. Perrilliat le présente :

> « Ce n'est pas de ma faute si les clients viennent dans les magasins le samedi et au mois de décembre. Il faut savoir qu'environ 60 % des temps complets prennent leur repos le lundi et 40 % le samedi. Ce qui signifie que le samedi, alors que nous avons deux fois plus de clients, nous avons 40 % de salariés à temps complet en moins[564]. »

En effet, le second jour de repos accolé au dimanche est soit le lundi (pour 60 % du personnel), soit le samedi (pour les 40 % restants). Cette organisation du temps de travail vaut pour le personnel à temps complet tandis que des emplois à temps partiel pallient le besoin de main-d'œuvre ces deux jours et en particulier le samedi. Selon le représentant patronal, la rigidité de cette règle est directement responsable du recours grandissant aux temps partiels. D'ailleurs, comme l'indique l'extrait ci-dessus, il considère que ce problème résulte avant tout des habitudes des consommateurs auxquelles les grands magasins sont enjoints de se plier.

Enfin, la troisième mesure que l'UCV promeut comme essentielle au bon fonctionnement des grands magasins et des magasins populaires est l'annualisation du temps de travail. L'Union du grand commerce de centre-ville s'inscrit ici pleinement dans le projet gouvernemental qui incite à négocier, de manière décentralisée, la modulation du temps de travail. Dès janvier 1998, l'organisation professionnelle propose ainsi de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur l'année sans que cela n'entraîne le paiement d'heures supplémentaires, tant que la durée n'excède pas, en moyenne, la durée légale ou conventionnelle.

---

562 Le grand commerce parisien n'est pas le seul à dénoncer cette règle à ce moment-là. C'est également le cas du patronat des banques (Dressen et Roux-Rossi, 1996). De même, dans le commerce de gros, certaines entreprises remettent aussi en cause dans les années 1990 la règle conventionnelle de branche qui impose 48 heures consécutives de repos hebdomadaire (Thoemmes, 1999).

563 J. Perrilliat cité dans *Le Monde*, « Chantier ouvert pour les conventions collectives du commerce de centre-ville », 25 mars 1998.

564 Cité dans *La Croix*, « L'invité. 35 heures : "Il n'y aura pas de négociation fractionnée. " », 21 avril 1998.

Elle souhaite en effet que les salariés puissent réaliser des « semaines longues » de travail, allant jusqu'à 48 heures – soit le maximum autorisé par le Code du travail et la règle européenne – pendant seize semaines, notamment au mois de décembre, et durant lesquelles les salariés pourraient travailler six jours sur sept[565]. À l'inverse, dans les périodes creuses, les entreprises pourraient proposer à leurs employés soit des « semaines courtes » de quatre jours ou moins[566], soit deux semaines de congés supplémentaires en sus des cinq semaines de congés payés[567].

De la même manière que l'UCV estime que les habitudes de fréquentation des magasins le samedi justifient la remise en cause de la règle des deux jours de repos consécutifs, elle considère aussi que l'importance des achats au cours du mois de décembre, dans la période précédant les fêtes de fin d'année, rend nécessaire l'annualisation du temps de travail. Là encore, l'organisation patronale présente cette mesure non comme un choix de la part des grands magasins et magasins populaires, mais bien comme un impératif technique qui découle des habitudes de la clientèle. J. Perrilliat décrit volontiers l'activité desdits magasins comme variable et saisonnière. Indépendante de la volonté des enseignes, cette caractéristique les contraindrait alors à adapter les effectifs (par les temps partiels) et le temps de travail (par l'annualisation) à la fréquentation commerciale. Cependant, l'annualisation du temps de travail n'est pas une simple modalité d'organisation du temps de travail qui autorise la fluctuation de la durée du travail durant l'année ; elle permet surtout de supprimer le paiement de toutes les heures supplémentaires effectuées durant les périodes de forte activité comme le mois de décembre à partir du moment où celles-ci sont compensées à un autre moment de l'année par une moindre activité. C'est ainsi qu'Annie Dechezelles, responsable syndicale FO et vendeuse aux Galeries Lafayette, analyse :

> « On fait déjà 48 heures par semaine en décembre, certaines caissières en font même 52. Nous acceptons ces rythmes, parce que nous sommes payés en heures supplémentaires[568]. »

Cette salariée souligne ici que l'adaptation des horaires de travail aux variations de fréquentation de la clientèle est déjà largement de mise dans les grands magasins et se traduit par des périodes de travail très intenses qui sont compensées par des majorations salariales car payées en heures supplémentaires. Or, pour les salariés concernés, l'annualisation risque surtout de faire

565 *Les Échos*, *op. cit.,* 29 janvier 1998.

566 Sans garantie sur le caractère consécutif des jours de repos. Cf. *Libération*, *op. cit.*, 12 février 1998.

567 *La Croix*, *op. cit.*, 21 avril 1998.

568 Citée dans *Le Monde*, *op. cit.*, 25 mars 1998.

disparaître ces suppléments de salaires, constituant pourtant le principal élément rendant acceptables ces rythmes.

Ainsi, le projet de l'UCV dans les négociations ouvertes sur le temps de travail est explicite dès janvier 1998. Il s'agit de saisir l'occasion présentée par le passage aux 35 heures pour exiger principalement trois mesures permettant d'assouplir les horaires de travail des salariés, à savoir une plus grande amplitude horaire d'ouverture sur la journée, la remise en cause des deux jours de repos hebdomadaires consécutifs et l'annualisation du temps de travail des salariés. Cependant, la plupart des organisations syndicales d'employés s'opposent à ces revendications.

3) Durée contre flexibilité : un accord inacceptable pour les syndicats ?

Si les patrons des grands magasins et des magasins populaires voient le projet gouvernemental comme une aubaine, c'est tout l'inverse pour les représentants du personnel de ce secteur. En effet, la priorité pour une grande partie des salariés des grands magasins, comme pour une grande partie du commerce en général, n'est pas la diminution du nombre d'heures travaillées, car une fraction grandissante des travailleurs sont déjà à temps partiel et souhaiteraient travailler davantage. Patrick Brody, secrétaire du Syndicat du commerce parisien (Sycopa) affilié à la CFDT, s'exprime à de nombreuses reprises dans la presse sur ce point :

> « On ne peut pas parler de la réduction du temps de travail dans le commerce, comme on le fait pour d'autres branches professionnelles[569] ».

Il justifie notamment son propos par le fait qu'une très grande majorité des salariés des magasins populaires tels que Monoprix ou Prisunic, sont à temps partiel ou en contrat à durée déterminée et travaillent en général « moins de 30 heures mais ils le font 6 jours sur 7 et pour certains, en achevant leur journée de travail à 22 h[570] ». Au vu du quotidien déjà subi par les salariés de ce secteur, l'augmentation de la flexibilité encouragée par le nouveau projet de loi gouvernemental apparaît comme une menace supplémentaire. Dès janvier 1998, ce responsable syndical indique

---

[569] *Les Échos*, « Interview de Patrick Brody : "Il faut des règles communes aux grands magasins et aux hypers", 15 septembre 1998.

[570] *Ibid.*

d'ailleurs publiquement son opposition à la formule d'une réduction du temps de travail contre plus de flexibilité *:* « si c'est cela, autant qu'il n'y ait pas de 35 heures » affirme-t-il par exemple aux Échos[571].

Le Syndicat du commerce parisien de la CFDT est particulièrement investi sur les questions d'amplitude horaire dans les grands magasins et magasins populaires depuis plusieurs années. Cette organisation se prononce bien en faveur d'une intervention législative sur le temps de travail dans le secteur, mais dans un sens différent du projet de loi du gouvernement. Ses porte-paroles Patrick Brody et Karl Ghazi réclament plutôt une « vraie loi sur le temps de travail » afin de permettre « une re-règlementation du temps de travail, limitant les amplitudes d'ouverture, imposant les deux jours de repos consécutifs dont le dimanche[572] ». À l'inverse, ils estiment que laisser ces éléments à la seule négociation de branche ou d'entreprise ne peut aboutir dans le commerce qu'à une situation insatisfaisante pour les salariés :

> « Ce déséquilibre dans le rapport des forces explique également l'impossibilité qu'il y a à réduire le temps de travail par la négociation : ou bien les employeurs affichent clairement leur cynisme en refusant de négocier. Ou bien ils assortissent la réduction du temps de travail de contreparties tellement défavorables aux salariés (annualisation, extension des amplitudes horaires, accroissement du temps partiel imposé), que la négociation devient impossible. D'où la nécessité d'une loi cadre pour abaisser le temps de travail à 35 heures[573]. »

Dès 1997, ces militants syndicaux estiment que la voie de la négociation n'est donc pas appropriée car elle servira aux employeurs pour exiger plus de flexibilité. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les porte-paroles du Sycopa défendent la nécessité d'une intervention du législateur, seule capable d'imposer une même règle à tout le commerce. Ils s'inspirent explicitement de la loi du 21 juin 1936 qui associait réduction du temps de travail et règlementation des horaires. À l'inverse, ils s'opposent à celle de 1998 dans la mesure où elle risque d'aggraver la fragmentation des horaires contre laquelle ils se battent depuis plusieurs années[574]. À l'argument de la concurrence exercée par les grandes surfaces alimentaires et spécialisées dans les périphéries urbaines, P. Brody répond :

> « C'est pourquoi nous demandons que la concurrence s'exerce dans un cadre horaire commun à tous, hypers et centre commerciaux compris. Au lieu de se battre à coups de nocturnes et d'ouvertures dominicales,

571 Cité dans *Les Échos, op. cit.*, 29 janvier 1998.

572 Tribune parue dans *Libération* de P. Brody et K. Ghazi, « Dans les métiers du commerce, il faut une vraie loi sur le temps de travail », 22 septembre 1997.

573 *Ibid.*

574 Interview de P. Brody dans *Les Échos*, *op. cit.,* 15 septembre 1998.

> synonymes de *dumping* social, les enseignes se feraient concurrence sur la qualité de leurs produits et le service rendu à la clientèle. Les pouvoirs publics doivent fixer les règles du jeu[575]. »

Le problème résulte d'après lui du fait qu'il existe plusieurs cadres règlementaires, opposant principalement le commerce alimentaire et le commerce non alimentaire, mais également morcelés par les possibilités de déroger par accords collectifs de branche, d'entreprise ou d'établissements. La concurrence entre les établissements commerciaux s'effectue donc « à coups de nocturnes et d'ouvertures dominicales » et non sur la qualité des produits et du service. Finalement, cette concurrence par les horaires d'ouverture incite non seulement à des horaires toujours plus étendus, mais conduit aussi à un alignement pas le bas des conditions d'emploi et de travail des salariés.

Ainsi, le Sycopa de la CFDT, adopte une position très critique vis-à-vis de la future loi du 13 juin 1998 d'incitation à la réduction du temps de travail, estimant que dans le commerce, sa mise en œuvre se « traduit par le pire des scénarios », car elle risque d'« aggraver les conditions de vie de et de travail des salariés[576] ». Pour cette organisation, le seul point positif de la loi est la limitation de la coupure dans une journée de travail à deux heures pour les salariés à temps partiel, sauf en cas de disposition inverse négociée dans un accord collectif de branche.

Les autres organisations syndicales qui participent aux négociations de branche (CGT, FO, CFTC et CFE-CGC) ne partagent pas pour autant les positions du Sycopa-CFDT. Seules FO et la CGT se retrouvent régulièrement sur ses positions. Les dissensions syndicales dans le secteur sont nombreuses à ce moment-là. L'UCV en a conscience et escompte s'en servir pour peser dans les négociations. Dans les mois précédant l'ouverture des négociations, FO voit une partie de ses militants parisiens quitter ce syndicat pour rejoindre l'Unsa en raison de conflits internes. De plus, au sein même de la CFDT, le Sycopa joue un rôle dynamique, regroupe la majorité des adhérents de la branche et multiplie les interventions sur la question du temps et des horaires de travail. Cependant, depuis le plan Juppé de réforme de la Sécurité sociale de 1995, il est en conflit avec la Fédération des services de la CFDT et sa branche commerce qui sont sur la ligne confédérale dite « réformiste » de Nicole Notat. Dès le mois de février 1998, J. Perrilliat précise ainsi qu'il a besoin de la CFDT, deuxième syndicat de la branche derrière la CGT, pour arriver à un accord :

---

575 Tribune parue dans *Le Monde*, de P. Brody, « Les 35 heures dans le commerce, une menace de régression sociale », 18 mai 1999.

576 *Ibid.*

> « Si la CFDT me dit non aujourd'hui, je peux remballer mes propositions[577] ».

La négociation de branche doit être un moyen pour contourner le syndicat parisien trop réfractaire aux propositions de l'UCV.

En janvier 1998, toutes les organisations syndicales répondent favorablement à la demande de l'UCV d'ouvrir les négociations de branche sur le temps de travail et de faire évoluer les conventions collectives, en particulier pour fondre celles des grands magasins et des magasins populaires en une seule. Plutôt que de « modernisation » comme l'entendent les représentants d'employeurs, FO et la CGT parlent de « révision » et la CFDT d'« amélioration » de la convention collective[578]. Face aux positions tranchées de l'UCV dès l'ouverture des négociations, les organisations syndicales restent au départ sur une position relativement commune : le passage aux 35 heures, sans baisse de salaire, ni flexibilité supplémentaire dans un secteur où celle-ci est déjà importante. Elles mettent deux points en préalable aux discussions sur le temps de travail : d'une part, une révision des qualifications et d'autre part les créations d'emplois. Or, ces deux points sont refusés par l'UCV qui argue, pour l'un que « ce travail prendra des années » et pour l'autre, que ce n'est pas à la branche de créer des emplois mais aux entreprises[579]. La fédération patronale adopte alors une stratégie plus offensive afin de contraindre les organisations syndicales à négocier sans préalable.

B) L'offensive réussie de l'UCV pour modifier la règlementation des horaires dans les grands magasins

L'UCV maintient sa position et entend négocier le passage aux 35 heures uniquement contre des mesures révisant l'organisation du temps de travail. Dans un contexte où l'opposition syndicale est palpable[580] et où les premières négociations n'aboutissent à aucun point d'accord,

---

577 Cité dans *Le Monde, op. cit.* 12 février 1998.

578 Citées dans *Le Monde, op. cit.*, 25 mars 1998.

579 *Le Figaro*, « Après la dénonciation des conventions collectives, les grands magasins ouverts à la négociation », 31 mars 1998.

580 Par exemple, le 10 février 1998, deux jours avant la reprise du deuxième round de négociations, les deux principaux syndicats, la CGT et le Sycopa de la CFDT, organisent un rassemblement qui réunit quelques centaines de salariés à Paris devant le siège de l'UCV, place d'Iéna. Cf. *Libération*, « Les grands magasins ouvrent le bal », 11 février 1998.

la fédération patronale opte pour une stratégie offensive afin de forcer les organisations syndicales à changer d'attitude. Elle choisit alors de dénoncer les conventions collectives et accords de branche (1). Après de nombreux mois de négociations, l'opposition syndicale se fissure et certaines organisations acceptent de ratifier le nouveau projet de convention collective proposée par l'UCV (2). Comme le désiraient les représentants patronaux, ce texte permet d'accroître l'amplitude d'ouverture des magasins grâce à une plus grande flexibilité des horaires de travail des salariés (3).

1) Dénoncer pour contraindre à négocier

Suivant encore une fois l'exemple de la fédération patronale de la banque, l'UCV annonce publiquement le 27 mars 1998 qu'elle ne reconduira pas les conventions collectives des grands magasins et des magasins populaires. Dans la foulée, elle dénonce également tous les autres accords collectifs conclus avec les organisations syndicales depuis 1956. Dans les faits, le choix de ne pas renouveler les conventions collectives revient au même qu'une dénonciation. Car, sans nouvel accord entre les parties, la convention collective des employés des grands magasins cessera de s'appliquer le 1er juillet 1999, celle des employés des magasins populaires le 1er octobre 1999 et celles des cadres au 1er janvier 2000. À partir de ces dates, seuls le Code du travail et les droits individuels acquis (congés supplémentaires, primes individualisées…) s'appliqueront si aucun nouveau texte n'est signé.

Pour justifier cette décision, J. Perrilliat de l'UCV met en avant l'impasse dans laquelle les négociations se trouvaient précédemment et conteste la position des organisations syndicales qui réclament des garanties avant l'ouverture de nouvelles discussions. Il exprime ainsi sa crainte :

> « Nous risquions de nous retrouver en l'an 2000 sans aucune marge de manœuvre, avec les 35 heures obligatoires[581] ».

Selon lui, en cas d'échec des négociations, les grands magasins risquaient de se voir imposer la réduction de temps de travail sans pour autant parvenir à modifier significativement la répartition des heures de travail. Or, il considère que les 35 heures doivent avant tout constituer une monnaie d'échange contre une plus grande flexibilité des horaires. La tactique de l'UCV permet d'acculer les organisations syndicales de salariés qui sont désormais obligées de trouver

581 Cité dans *Les Échos*, « 35 heures : les grands magasins dénoncent la convention collective », 30 mars 1998.

un accord avec les représentants patronaux si elles veulent maintenir une règlementation plus favorable que le seul Code du travail.

Cette décision prend une tonalité politique car elle est annoncée la veille de l'entrevue entre le Premier ministre Lionel Jospin et le président du CNPF Ernest-Antoine Seillière, sur les 35 heures. S'il se défend d'avoir sciemment mis le gouvernement dans une position délicate, J. Perrilliat assume publiquement d'interpeler le gouvernement qui « refuse de remettre en cause les décrets de 1937[582] ». Il précise qu'« il faut bien trouver le moyen de faire bouger l'arbre pour qu'il s'ébranle[583] ». Avec cette dénonciation, le président de l'UCV utilise les conventions collectives comme un puissant levier pour dire, tant au gouvernement qu'aux organisations syndicales, que si négociation sur le temps de travail il y a, les employeurs ne se laisseront pas dicter le contenu de ces discussions.

Toutes les organisations syndicales dénoncent largement cette décision, accusant l'UCV de faire « une provocation » qui conduit à un « chantage » aux conventions collectives contre les mesures de flexibilité des horaires[584]. Elles condamnent ainsi cette dénonciation comme « une prise en otage des salariés[585] ». Elles organisent toutes - CFDT, CGT, FO, CFTC, et CGC – une manifestation le 7 avril 1998 du siège de l'UCV jusqu'à l'esplanade des Invalides pour protester contre le « détournement » des 35 heures opéré par l'organisation patronale[586]. La manifestation est plus fournie que d'habitude dans le secteur : entre 1200 selon la police et 4500 salariés selon les organisateurs, défilent dans les rues de Paris derrière une banderole commune indiquant : « Dimanches, jours fériés, nocturnes, salariés du commerce, ça suffit ! Nous voulons vivre dignement ![587] ». Ces mots d'ordre indiquent bien que, derrière le terme générique de « flexibilisation » du temps de travail, l'enjeu principal pour les organisations syndicales reste bien l'extension des horaires de travail et ses conséquences sur les conditions d'emploi et de vie des salariés du commerce.

---

582 Cité dans *Libération*, *op. cit.,* 28 mars 1998.

583 Cité dans *ibid.*

584 Citées dans *Les Échos*, « Les syndicats du commerce dénoncent la "prise en otage" des salariés », 30 mars 1998.

585 Citées dans *ibid.*

586 Citées dans *Les Échos*, « Les salariés du grand commerce parisien manifestent contre la flexibilité », 8 avril 1998.

587 *Ibid.*

À la suite de cette dénonciation, les négociations s'étalent pendant plusieurs mois, sans avancée significative. Le 22 avril 1998, l'UCV soumet un « schéma de nouvelle convention collective ». Cette fois-ci, l'organisation patronale propose de discuter en parallèle du temps de travail, des garanties sociales et des classifications comme les organisations syndicales le demandaient initialement, avant la dénonciation des accords. Mais dans le nouveau contexte, ces dernières refusent d'engager la négociation tant que l'UCV ne revient pas sur sa décision. Le jour même, trois d'entre elles - la CFDT, la CGT et FO – organisent un nouveau rassemblement de salariés. Moins réussi que la précédente manifestation parisienne, celui-ci réunit environ 300 salariés dans le quartier des grands magasins du boulevard Haussmann[588].

Face à l'impasse des négociations, l'UCV, la CFDT, la CGT, la CGC et la CFTC sollicitent l'État afin qu'il préside à partir du 17 juillet 1998 une commission mixte paritaire. Toutefois les désaccords persistent car les organisations syndicales réclament toujours la garantie que les dispositions conventionnelles ne soient pas inférieures à celles déjà existantes avant d'entamer les négociations proprement dites sur le temps de travail, ce que l'UCV refuse. De plus, de nouveaux points de discorde ont émergé, à propos de la suppression de la prime d'ancienneté et du périmètre de la convention collective. En effet, dans son projet de convention rénovée, l'UCV propose de supprimer la « prime d'ancienneté ». L'organisation patronale précise que les salariés qui la perçoivent verront leur salaire augmenter à titre de compensation. Cependant, les organisations syndicales soulignent que cela revient *de facto* à figer son montant et que les nouveaux embauchés n'en bénéficieraient plus. Le périmètre de la nouvelle convention collective est également un important point de dissension, en particulier à propos des « les salariés de démonstration ». Ces derniers travaillent au quotidien dans les grands magasins mais sont directement employés par les fabricants des produits qu'ils vendent. Selon les syndicats, ils doivent être inclus dans la convention collective alors que l'UCV s'y oppose.

À la fin de l'année 1998, le blocage est tel que J. Perrilliat envisage publiquement une réduction du temps de travail magasin par magasin et l'abandon du projet de convention collective nationale au profit d'une simple « déclaration commune de garantie d'un certain nombre d'avantages acquis » de la part des employeurs[589]. D'ailleurs, au même moment, l'enseigne Marks & Spencer, affiliée à l'UCV mais qui ne relève ni des grands magasins, ni des magasins populaires, annonce avoir négocié le passage aux 35 heures pour le mois de janvier

588 *Le Progrès*, « Grand magasins : désaccord persistant », 23 avril 1998.

589 *Libération*, « Les grands magasins, un exemple du manque de dialogue social », 15 décembre 1998.

1999[590]. Cependant, la perspective de négociations au seul niveau des entreprises apparaît comme un échec de la part de l'UCV qui cherche depuis un an à obtenir un accord de branche.

Aux yeux des syndicats, cette éventualité représente également une menace pour les droits des salariés qui pourraient grandement varier selon le rapport de force d'une entreprise à l'autre. D'ailleurs, au fil du temps, le risque encouru par les salariés des magasins populaires de se retrouver sans aucune convention collective à partir du 1er juillet 1999, se fait plus pressant. Sur ces différentes sujets, toutes les organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, CGC et FO) appellent en décembre 1998 à une « action d'envergure » des salariés en janvier 1999[591]. Mais, au vu du nombre de participants aux précédentes journées, le président de l'UCV se permet de faire remarquer que les syndicats « n'ont jusqu'à présent pas montré d'énormes capacités de mobilisation[592] ». Or, les différentes journées d'action proposées durant le premier semestre 1999 (29 janvier, 12 mars, 28 mai…) lui donneront raison car elles seront à chaque fois relativement peu suivies.

Au vu des difficultés que connaissent les négociations, les directions des grands magasins adressent le 7 mai 1999 une lettre à chacun de leurs salariés – employés comme cadres – pour leur indiquer qu'elles octroient de manière unilatérale leurs « principales garanties sociales » jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Voici comment la direction des Galeries Lafayette présente son choix :

> « Pendant la poursuite des discussions dans la branche professionnelle, la direction a décidé de maintenir, à compter du 1er juillet, les principales garanties sociales en attendant la signature d'une nouvelle convention collective[593] ».

Le courrier est l'occasion pour les directions de rappeler que l'absence de convention collective n'aura pas d'effets sur les usages et les acquis propres aux magasins[594]. Cette stratégie leur permet ainsi de montrer qu'elles ne cherchent aucunement à nuire aux conditions d'emploi et de travail de leurs salariés, tout en faisant porter la responsabilité de l'échec des négociations sur les syndicats d'employés.

---

590 *Le Figaro*, « Marks & Spencer a pris de l'avance », 15 décembre 1998.

591 Citées dans *Le Figaro*, « Grands magasins : "action d'envergure" en janvier », 18 décembre 1998.

592 Cité dans *Les Échos*, « 35 heures : les syndicats du commerce de centre-ville haussent le ton », 18 décembre 1998.

593 Citée dans *Les Échos*, « Blocage sur les 35 heures : les grands magasins prorogent unilatéralement les garanties sociales », 11 mai 1999.

594 Cette décision concerne notamment les barèmes d'indemnisation en cas de maladie, maternité, accident du travail ou du trajet, les allocations de fin de carrières lors des départs en retraite ou pré-retraite et les indemnités de licenciements.

Durant encore plus d'un an, les négociations se poursuivent sans aboutir. À partir de septembre 1999, les représentants d'employeurs et de salariés trouvent certains points d'accord, notamment sur le périmètre de la nouvelle convention collective au sein duquel les entrepôts des grands magasins sont désormais acceptés. Ces premières avancées se situent dans un contexte où la branche risque de plus en plus d'être rattachée à un texte déjà existant, celui dans la grande distribution de la périphérie urbaine. Or, ce scénario signifie très certainement pour les deux parties de perdre leur autonomie et leurs marges de manœuvre.

Par ailleurs, les conflits dans les grands magasins autour de la question de l'amplitude horaire resurgissent régulièrement durant cette période, sur notamment la multiplication des dimanches travaillés (décembre, soldes…). Au Printemps-Haussmann en particulier, la direction annonce sept fermetures à 20 h 30 au mois de décembre en plus des nocturnes du jeudi et des dimanches travaillés. Les négociations des 35 heures à l'échelle des entreprises, suscitent également des grèves, comme le vendredi 17 décembre 1999 dans le magasin parisien du BHV où environ 300 salariés manifestent dans le magasin[595]. Enfin, les syndicats CGT, CFDT et FO du commerce de Paris mettent en place un « comité Haussmann des salariés » à la fin de l'année 1999 afin de créer des liens entre les salariés des différentes enseignes du boulevard et d'aller dans les magasins où ils ne sont pas encore implantés. Ce regroupement entend être une réponse au « comité Haussmann », fondé deux ans auparavant par les représentants des grands magasins du boulevard pour faire entendre une voix commune des principales enseignes du quartier. La question des horaires est au cœur des préoccupations de ce collectif intersyndical, comme l'explique P. Brody :

> « Notre objectif est d'intervenir partout, avec des tracts syndicaux communs, pour dire non aux amplitudes et aux ouvertures les dimanches et jours fériés[596] ».

Ainsi, il existe une contestation partielle mais régulière contre l'extension des horaires et les exigences patronales de flexibilité du temps de travail. Cependant, cette mobilisation n'est pas suffisamment massive pour mettre un coup d'arrêt aux projets de l'UCV. Au contraire, l'organisation patronale parvient finalement à fracturer le camp syndical et obtient le soutien de certaines fédérations.

---

595 *Libération*, « Embûche de Noël pour le BHV », 18 décembre 1999.

596 Cité dans *L'Humanité*, « La colère gronde dans les grands magasins », 2 décembre 1999.

2) L'UCV parvient à faire sauter la digue syndicale

Après plus de vingt-sept mois de négociations, l'UCV arrive à imposer une nouvelle convention collective. Le 6 juin 2000, à l'issue de la trente-troisième séance de discussions, l'UCV présente sa nouvelle proposition de texte et donne aux syndicats jusqu'au 27 juin pour signer. Elle prévient qu'en cas de refus de signer de la part des syndicats, les négociations de branche seraient définitivement rompues, ses propositions « automatiquement retirées » et « la négociation se trouverait entièrement reportée au niveau des entreprises[597] ». Les organisations syndicales dénoncent le fait que l'UCV ne laisse aucune possibilité d'amender le texte qu'elles décrivent comme « à prendre ou à laisser[598] ». Les responsables syndicaux y voient un ultimatum, comme l'indiquent par exemple les propos de Christophe Fauchard, de la fédération CGT commerce : « On nous met un couteau sous la gorge[599] » dénonce-t-il au quotidien *Le Parisien*. En fait, l'organisation professionnelle du grand commerce n'a pas significativement modifié son projet par rapport aux mois précédents, mais elle connaît précisément le paysage syndical de la branche et mise sur les dissensions *entre* et surtout *dans* ces organisations pour emporter suffisamment de signatures. Pour accentuer la pression sur elles, les dirigeants des grands magasins et magasins populaires s'adressent une nouvelle fois par écrit directement à l'ensemble des 40 000 salariés et des 10 000 démonstrateurs afin de défendre les principaux points du texte[600].

Plusieurs syndicats annoncent d'emblée leur refus de signer dans ces conditions et demandent la reprise des négociations. C'est le cas de la CGT, FO et la CFTC[601]. D'ailleurs, le 27 juin 2000, date limite jusqu'à laquelle l'UCV rend possible la signature, 450 salariés défilent sur le boulevard Haussmann. Ce jour-là, la grève est suivie par 5 à 10 % de l'ensemble des salariés des magasins Printemps dans toute la France, qui protestent en particulier contre un projet d'accord d'entreprise similaire au texte discuté au niveau de la branche[602]. De plus, si la

597 Communiqué de l'UCV cité dans *Les Échos*, « Grands magasins : jusqu'au 27 juin pour accepter une nouvelle convention collective », 7 juin 2000.

598 Citées par *Les Échos*, « Grands magasins : négociations rompues selon les syndicats de salariés », 8 juin 2000.

599 Cité dans *Le Parisien*, « L'ultimatum des patrons des magasins », 9 juin 2000.

600 *Les Échos*, « Convention collective des grands magasins : les syndicats au pied du mur », 14 juin 2000.

601 *Le Monde*, « Pas d'accord sur la convention collective des grands magasins », 29 juin 2000.

602 *Le Parisien*, « Soldes mouvementées au Printemps », 27 juin 2000 ; *Les Échos*, « Grands magasins : journée décisive pour la convention collective nationale », 27 juin 2000.

CFDT n'a pas encore donné sa réponse, il ne fait pas de doute que le Sycopa, majoritaire dans la branche, est farouchement contre le texte.

Pourtant, la division tant attendue depuis deux ans par l'UVC entre des syndicats prêts à signer ses propositions et ceux qui s'y refusent survient à ce moment-là. Les désaccords entre la fédération des services CFDT et le Sycopa-CFDT s'étaient fortement accentués au printemps 2000 au moment où un délégué syndical central de la Fnac se prononçait en avril en faveur du projet d'accord sur les 35 heures alors que les autres militants et responsables locaux CFDT étaient tous contre. Le 15 mai, cet accord était finalement rejeté par les salariés eux-mêmes lors d'un référendum. À l'issue de sa commission exécutive des 28 et 29 juin, la fédération des services de la CFDT qui avait obtenu un délai de l'UCV, accepte finalement de signer le 30 juin 2000 la nouvelle proposition de convention collective avec la Fédération commerce, services et forces de vente CFTC et la Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC. Dans un communiqué commun, les signataires soulignent que « cette nouvelle convention assure ainsi un socle de garanties sociales à tous les salariés[603] ».

Les réactions à cette décision ne se font pas attendre. La CGT, premier syndicat des grands magasins au niveau national, dénonce fermement cette décision, à l'image de Christophe Fauchart, responsable de la principale fédération de la branche :

> « Nous sommes en colère. C'est un véritable coup de poignard dans le dos, et c'est une catastrophe pour les 41 000 salariés de la branche[604] ».

Côté CFTC également, le choix de signer passe mal car la fédération CFTC-Force de vente est accusée de n'avoir pas participé aux négociations et de n'avoir aucun élu dans les magasins concernés, tandis que la fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Fectam) de la CFTC, partie prenante des discussions, dénonce cette signature[605].

La fédération la plus sujette aux critiques est toutefois la CFDT car, en tant que deuxième syndicat de la branche, c'est elle qui permet de valider l'accord. Surtout, la fédération a choisi de signer le texte malgré le fait que sept de ses délégués syndicaux centraux sur dix (notamment ceux du Printemps, des Galeries Lafayette, de Monoprix…) s'étaient prononcés

---

603 Cités dans *Les Échos*, « Les grands magasins ont une nouvelle convention collective nationale », 30 juin 2000.

604 Cité dans *Le Parisien*, « Un nouvel accord contesté dans les grands magasins », 30 juin 2000.

605 *L'Humanité*, « Grands magasins : nouvelle convention collective au rabais », 3 juillet 2000.

contre[606]. Le Syndicat du commerce de Paris (Sycopa) est particulièrement remonté puisqu'il s'était déclaré à l'unanimité contre le projet et qu'il est majoritaire dans la fédération. En effet, une grande partie des salariés des grands magasins se trouve à Paris et ce syndicat est, à lui seul, majoritaire à l'échelle nationale. P. Brody pointe ainsi non seulement un problème politique – le recul des droits des salariés qu'acterait le nouveau texte – mais dénonce également un déni démocratique :

> « Ce qui est vraiment scandaleux, c'est que nous sommes le premier syndicat concerné, puisque nous représentons 70 % du personnel, et que nous étions unanimement contre le projet de nouvelle convention collective. Nous considérons que la décision de la CFDT des services est une trahison[607] ».

D'ailleurs, dans une lettre adressée, le 6 juillet, aux directions des ressources humaines des grands magasins et magasins populaires, Didier Brûlé, secrétaire général de la fédération des services de la CFDT, le reconnaît ouvertement :

> « [La décision de signer] a été prise malgré l'opposition d'une majorité des délégués syndicaux centraux que nous désignons dans vos établissements respectifs ou de certains délégués syndicaux désignés par les syndicats départementaux [...], notamment, à Paris, le Sycopa[608] ».

Cette décision passe tellement mal au sein du Sycopa que, le 14 septembre 2000, les délégués du syndicat se prononcent à 86 % pour la tenue d'un congrès de désaffiliation de la CFDT d'ici à la fin de l'année[609]. En effet, pour P. Brody, la signature de la Fédération de la CFDT est un point de non-retour :

> « [Cette décision] met définitivement fin à nos espoirs d'influer sur les positions de la fédération, puisque, même lorsque nous sommes majoritaires, notre avis ne compte pas[610] ».

Un mois plus tard, 19 octobre 2000, le syndicat du commerce de Paris qui revendique 1700 adhérents adopte à 76,5 % une résolution intitulée « Pour un Sycopa fort, démocratique, au service exclusif des salariés de la profession » et se désaffilie effectivement de la CFDT pour ne plus avoir « d'autres couleuvres à avaler[611] ». L'année suivante, des discussions s'engagent entre

---

606 *Ibid.*

607 Cité dans *Le Parisien*, *op. cit.*, 30 juin 2000.

608 Cité dans *Le Monde*, « Le Syndicat du commerce parisien s'apprête à rompre avec la CFDT », 20 septembre 2000.

609 *Ibid.*

610 Cité dans *La Tribune*, « Après celui de l'ANPE, le syndicat du commerce quitte la CFDT », 20 octobre 2000.

611 Propos de P. Brody cité dans *ibid.*

Sycopa et la CGT. Elles aboutissent à l'adhésion du premier à l'Union syndicale du commerce de Paris (USCP) de la CGT. Les membres du Sycopa justifient précisément cette scission au nom du recul que représenterait la nouvelle convention collective pour les droits des salariés.

3) Une nouvelle convention collective qui accroît la flexibilité des horaires de travail des salariés

Par rapport aux discussions initiales, le périmètre de la nouvelle convention collective est élargi. En effet, le texte couvre les salariés des magasins, des centrales d'achat, des sièges sociaux, des entrepôts et le personnel de démonstration. D'autres mesures sont le résultat de compromis entre les exigences des employeurs et des organisations syndicales. D'abord, les contrats à temps partiel sur 3 jours ou plus ne pourront pas être d'une durée inférieure à 21 heures[612] alors que l'UCV proposait au départ une durée minimale de 20 heures, et la CFDT de 22 heures comme dans la grande distribution alimentaire. Ensuite, pour les commerces non alimentaires, le nombre de semaines durant lesquelles la durée du travail de chaque salarié peut être répartie sur six jours est limité à 9 par an. Dans le commerce alimentaire, cette question est toutefois renvoyée aux négociations d'entreprise. Enfin, la journée de travail ne doit pas comporter plus d'une interruption d'activité : celle-ci est limitée à deux heures dans les commerces non alimentaires, mais pourra excéder cette limite dans les magasins à prédominance alimentaire si un accord d'entreprise l'autorise pour les salariés dont le trajet domicile-lieu de travail dure moins d'une demi-heure.

Cependant, plusieurs mesures expliquent l'opposition persistante d'une partie des syndicats. La prime d'ancienneté est bien supprimée, seule une prime « d'expérience » est proposée, mais ne concernera pas tout le personnel[613]. Surtout, ce sont les dispositions relatives à la répartition des horaires qui sont au cœur des critiques. La convention ouvre notamment la voie à la modulation des heures de travail en fonction des besoins de l'entreprise. La durée du travail peut ainsi varier en fonction des semaines et elle peut aussi « être répartie inégalement

[612] Cette règle ne vaut que pour les salariés « qui relèvent, à titre principal, du régime général de sécurité sociale et qui n'ont pas par d'autre emploi que celui occupé dans l'entreprise ». cf. Article 8-3 de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

[613] *L'Humanité, op. cit.*, 3 juillet 2000.

sur les différents jours de travail de la semaine[614] ». Les seules limitations en sus du Code du travail portent sur la durée hebdomadaire moyenne des employés, qui, calculée sur une période de huit semaines consécutives, ne peut excéder 42 heures et sur la durée quotidienne qui devra être limitée à 9 heures ou éventuellement 10 heures de travail effectif. De plus, elle rend possible le travail les jours fériés à l'exclusion du 1er mai et le dimanche dans la limite du cadre légal. Les heures de travail effectuées ces jours-là sont majorées de 100 %, cette majoration incluant éventuellement celle due pour les heures supplémentaires. Le travail le dimanche donne également droit à un repos compensateur. Le travail le soir jusqu'à 20 h est normalisé et ne fait pas de mention spécifique. La fermeture d'un magasin au-delà de cet horaire nécessite la consultation « du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel » et la négociation d'un accord qui doit préciser « l'heure de fin du travail, les contreparties éventuelles et les mesures relatives à la sécurité des salariés[615] ». Le volontariat n'est « recommandé » que pour le travail durant un jour férié mais il n'est mentionné ni pour le dimanche, ni pour les nocturnes. Ainsi, les principales voix d'opposition au nouveau texte conventionnel s'alarment de l'augmentation de l'amplitude horaire tant au niveau de la journée que de la semaine. Voici comment une vendeuse au rayon parfumerie du Printemps présente les nouvelles dispositions de la convention durant la journée de grève du 27 juin :

> « Ce serait des semaines de 44 heures au lieu de 39. Aujourd'hui, je travaille de 9 h 30 à 18 h 30, du lundi au vendredi ; si l'accord est appliqué, je serai obligée de rester des soirs jusqu'à 20 h, de travailler dimanches et jours fériés[616] ».

Cette nouvelle convention est largement vue, par une partie au moins des salariés et des militants syndicaux, comme le nouveau texte règlementaire permettant de satisfaire les anciennes revendications patronales quant à la nécessité d'avoir des amplitudes de travail plus étendues dans les grands magasins et magasins populaires. P. Brody estime d'ailleurs qu'avec ce texte, l'UCV « a obtenu sa revanche sociale » puisqu' « aujourd'hui, elle a gagné tout ce qu'elle voulait et que nous combattions depuis des années[617] », en faisant notamment référence à la manifestation de plusieurs milliers de salariés du commerce le 17 novembre 1994.

614 Cf. Article 7-3 de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

615 Article 7-8.

616 *L'Humanité*, « Vent de colère au Printemps », 28 juin 2000.

617 *L'Humanité, op. cit.*, 3 juillet 2000.

En parallèle de cet accord de branche, plusieurs enseignes (Bon Marché, Printemps de Reims, BHV) signent des accords d'entreprise qui restreignent l'amplitude horaire maximale par rapport à l'accord de branche, tout en proposant bien souvent une modulation du temps de travail. Par exemple, au Bon Marché, la CFDT, le CFTC et la CGT signent ensemble au début du mois de juin 2000 un accord qui fait travailler les employés 35 semaines à 32 heures sur 4 jours et 11 semaines à 42 heures sur 5 jours[618]. De même, la première force syndicale au sein du BHV, le Sycopa, signe le 28 novembre 2000, un accord d'entreprise qui prévoit notamment 30 semaines à 32 heures, 5 semaines à 39 heures sur 5 jours, et la création de 91 emplois (équivalent temps complet) sur deux ans. Cet accord est approuvé par 75 % des salariés lors d'un référendum où le taux de participation s'élève à 83 %[619]. Ainsi, loin d'être close avec la signature de la convention collective, la question de l'amplitude horaire se déplace au niveau des entreprises.

Surtout, elle resurgira dans la décennie suivante avec les exigences croissantes des enseignes pour ouvrir de plus en plus le dimanche et tardivement le soir.

III - À la recherche de la dernière étape d'une amplitude horaire maximale : banaliser le travail nocturne et dominical

Les grands magasins parisiens ont longtemps affirmé ne pas vouloir banaliser les ouvertures dominicales, mais leur position évolue radicalement au cours des années 2000. En effet, à partir de 2008, ils réclament une nouvelle législation afin de pouvoir ouvrir tous les dimanches dans la capitale (A). Ces enseignes estiment en effet que cette mesure est indispensable pour attirer les touristes étrangers (B). Les grands magasins du boulevard Haussmann mènent alors un combat politique afin de bénéficier des dispositions dérogatoires offertes aux zones touristiques (C).

618 *Ibid.*

619 *Les Échos*, « L'accord 35 heures au BHV approuvé par les salariés », 4 décembre 2000.

A) Le changement d'attitude des grands magasins à l'égard de la législation sur le repos dominical

L'extension des horaires d'ouverture des grands magasins parisiens se poursuit durant la décennie 2000, notamment le dimanche, les jours fériés et les soldes (1). Jusque-là, les grands magasins parisiens ne réclamaient pas une nouvelle législation en la matière, contrairement à d'autres établissements commerciaux. Cependant, ils modifient leur position à partir de 2008 et exigent désormais de pouvoir ouvrir tous les dimanches dans la capitale (2).

1) Des occasions de moins en moins exceptionnelles

Au début des années 2000, les représentants du grand commerce de centre-ville ouvrent le dimanche dans le cadre des cinq dérogations municipales et ne contestent pas frontalement cette règlementation.

À chaque magasin, « ses » cinq dimanches travaillés ?

L'usage de ces exceptions légales suscite toutefois un litige en 2001 entre les grands magasins et des représentants professionnels du petit commerce, les détaillants de l'habillement et de la chaussure. Ce contentieux est intéressant car il éclaire comment dès cette période, les grands magasins interprètent de manière maximaliste la législation sur le sujet.

Le procès porte en effet sur le caractère individuel ou collectif des autorisations exceptionnelles accordées par le préfet à Paris. Les grands magasins considèrent depuis des années que les autorisations sont individuelles : chaque magasin peut donc avoir cinq dérogations par an pour ouvrir le dimanche quand bon lui semble. En l'occurrence, cette interprétation fait que si chacun des grands magasins n'ouvre individuellement pas plus de cinq fois par an, ils cumulent ensemble un nombre important d'ouvertures dominicales distinctes. En général, les grandes enseignes choisissent en général trois ouvertures communes, mais les deux dernières varient en fonction de leurs stratégies commerciales. Or, les représentants des petits commerçants indépendants de l'habillement et de la chaussure contestent cette pratique, car eux s'accordent sur les cinq dimanches durant lesquels leurs boutiques sont ouvertes. Guy

Javice, responsable du service règlementation économique de la Fédération nationale de l'habillement (FNH), explique au *Parisien* :

> « Du coup, les grands magasins comptabilisent à eux tous sur l'année une dizaine de dimanches ouverts. Alors que nous, les 3 600 boutiques, ne bénéficions que de cinq dates. C'est discriminatoire, les achats faits dans les grands magasins tous ces dimanches-là ne seront pas faits chez nous ensuite[620]… »

Le nombre total des ouvertures dominicales des grands magasins est donc bien supérieur à celui des commerçants indépendants de l'habillement. D'ailleurs, une même enseigne comme le Printemps qui a trois magasins à Paris, peut alors choisir cinq ouvertures distinctes pour chacun de ses points de vente. Cette configuration où une poignée de grands magasins peuvent ouvrir une dizaine de fois alors que les 3 600 boutiques représentées par la FNH n'ouvrent au total que cinq fois dans l'année crée donc une « distorsion de concurrence » selon les plaignants :

> « Les grands magasins représentent déjà plus de 60 % du marché du vêtement, nous demandons juste de pouvoir nous battre à armes égales contre eux avec les mêmes devoirs, mais aussi les mêmes droits[621] ».

À l'échelle globale, la FNH souligne également le risque de généralisation des ouvertures dominicales avec la multiplication des ouvertures dominicales :

> « Si chaque grand magasin obtient une ouverture individuelle, il y aura des ouvertures tous les dimanches de l'année[622] ».

Sur ces motifs, les fédérations régionale et nationale de l'habillement et de la chaussure saisissent le tribunal administratif de Paris qui annule en référé le 27 octobre 2001 un arrêté de la préfecture qui prévoyait l'ouverture des magasins des Galeries Lafayette Haussmann, du Printemps Haussmann et de la Samaritaine pour les dimanches 28 octobre et 25 novembre. Arguant d'un délai trop court, ces deux dernières enseignes ne respectent pas l'interdiction le 28 octobre, mais le verdict sera suivi d'effet pour le second dimanche. Surtout, cette décision ouvre un débat sur les pratiques des grands magasins qui en profitent pour défendre le bien-fondé de leurs ouvertures dominicales. Ils mettent en avant le contexte difficile – avec une fréquentation en baisse de leur clientèle étrangère après les attentats du 11 septembre 2001 – et expliquent que ces ouvertures sont devenues indispensables pour dynamiser la consommation. Joël Mornet, directeur général des Galeries Lafayette, affirme ainsi :

---

[620] Cité dans *Le Parisien*, « Les grands magasins accusés d'ouvrir trop de dimanches », 12 décembre 2001.

[621] G. Javice cité dans *Le Monde*, « Grands magasins et petits commerces s'opposent sur l'ouverture dominicale », 14 novembre 2001.

[622] Frédéric Willems, juriste à la FNH, cité par *AFP Infos Économiques*, « Les grands magasins parisiens interdits d'ouverture le 25 novembre », 23 novembre 2001.

> « Les consommateurs sont très demandeurs d'une extension de l'ouverture des magasins le dimanche. On ne gagne pas à lutter contre les clients ».

J. Perrilliat de l'UCV reprend cet argument pour dénoncer le risque de voir des grands magasins interdits d'ouverture :

> « Nous ne pensons pas que la meilleure façon de soutenir l'économie française par la consommation est de commencer par fermer les magasins le dimanche[623] ».

Il annonce d'ailleurs que, si le tribunal administratif leur donne tort lors du jugement sur le fond, les enseignes feront immédiatement appel. Il apparaît ainsi clairement que les ouvertures dominicales exceptionnelles sont ainsi devenues un élément important de la stratégie commerciale des grands magasins parisiens. Même s'ils ne se font pas les chantres d'une modification législative, ils entendent pouvoir utiliser individuellement toutes les dérogations exceptionnelles. Finalement, le tribunal administratif de Paris délibère le 14 décembre 2001 : il donne raison aux grandes enseignes en confirmant la légalité des autorisations individuelles et il accorde également ce droit aux petits détaillants[624].

À l'assaut des soldes et des jours fériés

Au cours des années 2000, les grands magasins parisiens décident d'ouvrir le dimanche dans de nouvelles périodes stratégiques sur le plan commercial. Jusque-là, ils se concentraient principalement aux moments de fêtes de fin d'année, même si les pratiques variaient d'un magasin à l'autre durant les mois d'octobre et novembre. Progressivement, ils organisent également ce type d'ouverture durant les soldes. En effet, à partir de juin 2003, les Galeries Lafayette et Printemps du Boulevard Haussmann choisissent pour la première fois de puiser dans leur quota de dimanches pour ouvrir le premier dimanche des soldes d'été[625]. Pour les soldes d'hiver suivantes, quatre grands magasins parisiens (BHV-Rivoli, Printemps Nation et Italie 2, les Galeries Lafayette Montparnasse) au moins ouvrent le 11 janvier 2004, premier dimanche des soldes[626]. De plus, les ouvertures durant les jours fériés se répandent également.

---

623 Cité dans *Le Parisien*, *op. cit.,* 12 décembre 2001.

624 *AFP Infos Françaises*, « Ouverture le dimanche : match nul entre grands magasins et commerçants », 14 novembre 2001 ; *Libération*, « Les petits, aussi, pourront ouvrir le dimanche », 15 décembre 2001.

625 *La Tribune*, « Le coup de fouet des soldes très attendu », 25 juin 2003.

626 *Le Parisien*, « Nocturnes ou ouverture dimanche », 8 janvier 2004.

En effet, elles sont l'occasion de réaliser un chiffre d'affaires important, comme François-Xavier Dupont, directeur du Printemps-Haussmann l'assure :

> « Un jour férié, c'est l'équivalent d'un bon samedi pour nous[627] ».

Comme le samedi fournit le chiffre d'affaires le plus important de la semaine, ces journées sont très prisées par les grands magasins. En particulier, le 1er novembre tombe généralement pendant les vacances scolaires, un moment propice pour la visite des touristes français et étrangers tandis que le 11 novembre est devenu progressivement le « coup d'envoi de la fin de l'année[628] ». Ouvert également pour l'Ascension et le 8 mai, un magasin comme le Printemps Haussmann n'est donc fermé que durant 3 jours fériés (le 25 décembre, le 1er janvier, et 1er mai).

Les soldes ne sont pas seulement l'occasion d'augmenter le nombre de jours travaillés mais également d'étendre les horaires journaliers. La nuit du 7 au 8 janvier 2003, l'enseigne Kiabi ouvre ses magasins à partir de minuit pour initier la période des soldes[629]. Pour le démarrage des soldes d'été, le magasin Morgan des Champs-Élysées propose quant à lui du champagne à ses clients à minuit et leur offre le petit déjeuner à partir de 5 h du matin[630]. Le magasin renouvèle l'expérience en janvier et juin 2004. Pour éviter que ce type de pratiques se généralise, le législateur choisit de règlementer plus strictement les horaires des soldes afin qu'il ne soit plus possible de les commencer avant 8 h du matin[631]. En janvier 2004, le Printemps-Haussmann ouvre justement pour la première fois à 8 h du matin et connaît dès cette heure-ci un afflux de clients alors que le magasin voisin des Galeries Lafayette n'ouvre qu'à 9 h 30[632]. Ce dernier multiplie quant à lui les ouvertures à 20 h (en plus des nocturnes du jeudi à 21 h ou 22 h), tout comme les Galeries Lafayette Montparnasse, le Bon Marché et le Printemps Nation[633]. Les grands magasins du boulevard Haussmann réitèrent d'ailleurs les ouvertures matinales à 8 h du

627 Cité dans *Le Figaro*, « 1er et 11 novembre rapportent autant aux grands magasins qu'un bon samedi », 31 octobre 2005.

628 F.-X. Dupont dans *ibid.*

629 L'*Express*, « Salariés au rabais », 23 janvier 2003.

630 *La Tribune*, *op. cit.,* 25 juin 2003.

631 Cette disposition est d'ailleurs intégrée dans le règlement du Code du commerce en application de la loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie. Son décret d'application n°2008-1343 le 18 décembre 2008 introduit en effet un nouvel article (Art. D. 310-15-2) qui mentionne que les soldes d'hiver et d'été commencent respectivement le premier mercredi du mois de janvier et le dernier mercredi du mois de juin, à chaque fois à 8 h du matin.

632 *AFP Infos Économiques*, « Les soldes ont démarré en fanfare mercredi à Paris », 7 janvier 2004.

633 *Le Parisien*, *op. cit.,* 8 janvier 2004.

matin le premier jour des soldes dans les années suivantes[634]. Par exemple, en 2007, l'amplitude d'ouverture du Printemps comme des Galeries Lafayette du boulevard Haussmann s'élève le premier jour des soldes à treize heures, de 8 h du matin à 21 h. Didier Lalance, le directeur du Printemps Haussmann, voit cette extension des horaires d'ouverture comme le simple « prolongement de l'accord sur les 35 heures[635] » qui permet aux salariés de travailler jusqu'à 42 heures certaines semaines. La même année, la mairie de Paris, l'Office du Tourisme et la Chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP) organisent conjointement la « nuit des soldes » dans le cadre des *Soldes by Paris*. Cette « nuit » consiste à multiplier à l'échelle de la capitale l'ouverture des magasins jusqu'à 22 h le premier jeudi de la période des soldes. Plus de 2 000 commerces participent à l'opération[636]. Les *Soldes by Paris* doivent également s'accompagner de l'ouverture exceptionnelle le dimanche 14 janvier de plus d'un millier de magasins parisiens.

Qu'elle concerne le dimanche, le matin ou le soir, l'extension des plages horaires d'ouverture durant les soldes, devient ainsi une habitude pour les grands magasins.

Une accélération des ouvertures tardives

L'extension des horaires d'ouverture de plus en plus tard le soir ne concerne pas que la période des soldes. Les grands magasins multiplient en effet les occasions d'ouvrir de plus en plus tard le soir. Ainsi, pour compenser les pertes consécutives à la grève dans les transports publics (SNCF et RATP) de novembre 2007 contre le projet de réforme des régimes spéciaux des retraites, le Printemps Haussmann prolonge son ouverture jusqu'à 20 h durant la semaine (au lieu de 19 h) dès le 30 novembre[637]. L'année suivante, la direction de ce magasin propose à nouveau de décaler la fermeture à 21 h durant un mois, du 24 novembre au 23 décembre 2008[638].

Surtout, les grands magasins parisiens ont tendance à transformer ces ouvertures tardives exceptionnelles, en pratiques quotidiennes. Par exemple, le report de la fermeture à 20 h

---

[634] *L'Express*, « Les grands magasins font leur show », 12 janvier 2006.

[635] Didier Lalance, directeur du Printemps Haussmann. Cité dans *Le Monde*, « Les soldes débutent à Paris dans un climat de grogne sociale », 10 janvier 2007.

[636] *Le Parisien*, « Ce soir, faites les soldes jusqu'à 22 h », 11 janvier 2007.

[637] Jusque-là, le report de la fermeture ne commençait que mi-décembre et ne concernait pas tous les jours de la semaine. Cf. *La Croix*, « Les entreprises cherchent à rebondir après la grève », 5 décembre 2007.

[638] *AFP Infos Françaises*, « Des salariés des grands magasins parisiens mobilisés contre le "travailler plus" », 17 octobre 2008.

au Printemps-Haussmann, présenté comme ponctuel en décembre 2007, devient permanent à partir de l'été 2008[639]. L'évolution est similaire pour les Galeries Lafayette Haussmann qui reportent aussi leur fermeture à 20 h la même année, tout comme le Bon Marché l'année suivante.

L'enseigne Monoprix est pionnière en la matière. Dès les années 1990, elle multipliait les ouvertures jusqu'à 20 h, 21 h, voire 22 h. À ce moment-là, le magasin des Champs-Élysées fermait ses portes à minuit mais faisait encore figure d'exception. Dès leur création en 2003, les Monop', ces nouveaux magasins au format réduit, adoptent des horaires étendus, en général de 9 h à minuit six jours sur sept[640]. Peu répandus jusqu'en 2007, ils se développent rapidement par la suite[641] et les magasins Monoprix traditionnels ont tendance à copier leurs horaires. Ainsi, les deux nouveaux Monoprix parisiens, inaugurés en 2007 sur le boulevard des Italiens (IXe) et boulevard Saint-Michel (Ve), ouvrent respectivement jusqu'à 23 h 30 et minuit[642]. Champion, filiale de Carrefour, ne tarde pas non plus à imiter Monoprix, en proposant des ouvertures jusqu'à 22 h ou 23 h 30[643]. Face au désintérêt relatif des consommateurs vis-à-vis des supermarchés dans les années 2000 (Lestrade, 2013), les grandes enseignes se déploient en direction des centres-villes à travers des magasins de petites surfaces, appelées « supérettes » qui ouvrent avec des horaires particulièrement étendus. La formule de la supérette de proximité connait ainsi un important succès. Les grands groupes de la distribution alimentaire développent chacun leurs enseignes spécifiques afin de conquérir cette clientèle des centres-villes. À chaque fois, ces horaires d'ouverture étendus impliquent des nocturnes régulières.

Au cours des années 2000, les grands magasins parisiens multiplient ainsi les occasions pour ouvrir le dimanche et le soir. Alors que jusque-là elles ne contestaient pas le cadre légal des dérogations au repos dominical dans le commerce, ces enseignes modifient progressivement leur position et réclament plus de « libertés » en la matière.

---

639 *Ibid.*

640 *Le Figaro*, *op. cit.,* 16 août 2007.

641 En 2007, il existe seulement dix Monop' en région parisienne, mais leur perspective de croissance est élevée puisque dix autres sont prévus d'ouvrir pour cette seule année.

642 *Le Parisien*, « Monoprix n'a pas la permission de minuit », 31 octobre 2007.

643 *Le Figaro*, *op. cit.,* 16 août 2007.

2) L'évolution progressive des exigences des grands magasins

La généralisation des ouvertures le dimanche n'est pas l'enjeu principal des négociations des années 1998-2000. Cependant, cette question revient régulièrement dans les propos des représentants syndicaux comme une menace à terme. Cette pratique apparaît en effet comme la suite logique de l'extension des horaires déjà observée dans les décennies précédentes. K. Ghazi, responsable de la branche grands magasins de l'Union syndicale CGT (ex-Sycopa), l'exprime clairement :

> « Il y a quinze ans, on nous riait au nez quand nous parlions de la menace de voir un jour les commerces ouverts 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, comme à New York. Depuis, les magasins qui fermaient à 18 h 30 ont ouvert jusqu'à 20 h, puis jusqu'à 22 h, puis jusqu'à minuit[644] ».

Le recul régulier de l'heure de fermeture des magasins l'invite ainsi à penser que cette tendance pourra être étendue jusqu'au maximum, soit « 24 heures sur 24 ». De la même manière, au même titre que l'ouverture le lundi était initialement occasionnelle avant d'être régulière, ce syndicaliste craint que les ouvertures dominicales exceptionnelles débouchent progressivement sur une activité « 7 jours sur 7 ».

Du côté des employeurs toutefois, les représentants du grand commerce nient, au tournant des années 2000, rechercher une ouverture régulière le dimanche. À ce moment-là, J. Perrilliat de l'UCV se présente même comme un défenseur de la législation en vigueur :

> « Ouvrir le dimanche peut être nécessaire quatre ou cinq fois par an, avant les fêtes notamment, pour être là quand le client en a besoin. En revanche, multiplier les ouvertures dominicales ne ferait que déplacer du chiffre d'affaires. La situation actuelle nous convient donc tout à fait[645] ».

Selon lui, les ouvertures dominicales ne permettraient pas d'augmenter le chiffre d'affaires des grands magasins et magasins populaires, mais pourraient seulement opérer son transfert vers le dimanche au détriment des autres jours de la semaine. La solution la plus viable économiquement consiste donc à limiter ces ouvertures à un nombre restreint dans l'année, comme le fait la législation avec les cinq ouvertures autorisées par le maire (ou le préfet à Paris).

---

644 *L'Humanité*, « Pourquoi ils s'opposent à la dérèglementation. Karl Ghazi : "Le commerce parisien a perdu 50 000 emplois" », 21 décembre 2002.

645 Cité par *Les Échos, op. cit.*, 30 mars 1998.

Cependant, la position des grands magasins évolue progressivement au cours de la décennie suivante. Entre 2004 et 2006, les grands magasins réclament un « assouplissement limité[646] » des règles sur le travail dominical dans le commerce, à l'image de Serge Weinberg, le président du directoire de PPR (Pinault-Printemps-Redoute). En décembre 2006, quand Nicolas Sarkozy relance le débat sur cette question, en réclamant le droit des magasins d'ouvrir le dimanche 24 décembre, afin d'illustrer concrètement son slogan « travailler plus pour gagner plus », J. Perrilliat de l'UCV nuance la portée de la proposition du candidat à la présidentielle. Alors que plusieurs enseignes décident d'ouvrir ce jour-là, les grands magasins parisiens privilégient les 3 premiers dimanches de décembre mais gardent portes closes le 24 décembre, car ils sont moins concernés par les achats de dernière minute. J. Perrilliat estime d'ailleurs :

> « En restant dans le cadre des cinq dimanches prévus par la loi, nous n'avons jamais eu aucun problème[647] ».

Cependant, les arguments qu'il met en avant pour expliquer sa prudence sont d'une nature différente de son propos de 1998 : il explique en effet qu'au-delà de huit ouvertures dominicales exceptionnelles, le coût des majorations salariales imposées par la législation serait trop élevé par rapport aux bénéfices engendrés. Les limites à la rentabilité des ouvertures dominicales ne proviendraient plus ici du simple transfert de consommation d'un jour à l'autre, mais des trop importantes contreparties salariales des employés ce jour-là[648].

Si les représentants des grands magasins se défendent durant les années suivantes de vouloir généraliser le travail dominical et de « demand[er] la révolution[649] » sur le plan législatif, leur position devient toutefois plus offensive à partir de 2007-2008. Ils réclament alors, non seulement, de faire passer le nombre d'ouvertures exceptionnelles à douze par an au lieu de cinq, mais aussi, et surtout, d'ouvrir tous les dimanches pour les grands magasins de la capitale.

---

646 Cité dans *AFP Infos Économiques*, « PPR : hausse d'environ 5 % des ventes durant les soldes (Weinberg) », 29 janvier 2004.

647 Cité dans *Les Échos*, « Le cas du 24 décembre relance le débat sur le libre choix du temps de travail », 5 décembre 2006.

648 *Les Échos*, *op. cit.,* 5 décembre 2006.

649 Expression de Philippe Houzé, président des Galeries Lafayette, dans une interview pour *Le Monde*, « Travail le dimanche : "Nous ne demandons par la révolution !" », 2 décembre 2013.

L'émergence de deux revendications distinctes

À partir de 2008, les représentants du grand commerce avancent deux types de revendications, selon que les établissements se situent dans la capitale ou en région.

D'abord, ils exigent un plus grand nombre d'ouvertures dominicales exceptionnelles, autour d'une « douzaine de dimanches par an[650] », au lieu de cinq. En effet, l'UCV réclame que les grands magasins hors Paris puissent ouvrir un dimanche par mois et tous les dimanches de décembre[651]. De plus, l'organisation patronale conteste les modalités d'accès à ces dérogations. Son président explique :

> « Il ne faut pas rester sur le régime des dérogations, parce qu'il y a des villes comme Rennes et Nantes où les maires donnent zéro autorisation ».

J. Pérrilliat dénonce ici que le fait que l'autorisation exceptionnelle dépende du maire qui peut choisir de ne pas les accorder. Il conteste ainsi que ces dérogations ne soient pas attribuées de droit aux établissements commerciaux.

De plus, les représentants patronaux ont des revendications spécifiques pour les grands magasins parisiens. Ils réclament que ces derniers, et en particulier ceux du boulevard Haussmann, puissent ouvrir tous les dimanches de l'année. Dès février 2008, J. Périlliat défend en effet la nécessité d'élargir « la définition des zones touristiques » pour que les grands magasins parisiens y soient intégrés[652]. En avril 2008, les représentants des Galeries Lafayette défendent aussi le droit d'ouvrir tous les dimanches dans la capitale[653]. Philippe Houzé, président du directoire du groupe, considère ainsi que le « plus grand magasin du monde » doit légitimement être intégré dans une zone touristique :

> « Nous demandons que le boulevard Haussmann soit classé en zone touristique. Nous y recevons déjà 43 millions de touristes par an... Il faut comprendre que Paris est en concurrence avec les autres grandes capitales. Il faut pouvoir lui donner des armes. Je pense que le maire de

[650] *La Tribune*, « Les aberrations de la loi actuelle », 18 novembre 2008.

[651] *AFP Infos Françaises*, « Dimanche : le petit commerce satisfait de la proposition de Copé, pas les autres », 15 décembre 2008.

[652] Cité dans *La Tribune*, *op. cit.*, 13 février 2008. Jusque-là, l'autorisation d'ouvrir le dimanche dans les zones touristiques ne concerne que les établissements ayant un lien direct avec le tourisme ou les loisirs. L'UCV exige alors, comme plusieurs enseignes présentes sur les Champs-Élysées, que cette disposition profite à tous les établissements commerciaux de la zone, et notamment aux grands magasins.

[653] *Le Figaro*, « Les Galeries Lafayette passent sur Internet », 3 avril 2008.

> Paris, qui œuvre pour une plus grande attractivité de la capitale, partage notre point de vue[654] ».

Au nom de la grandeur et de l'attractivité internationale des grands magasins du boulevard Haussmann, ce dirigeant d'entreprise réclame que ces enseignes puissent ouvrir tous les dimanches. Dans le cadre de la concurrence internationale entre les grandes capitales européennes, la nécessité d'attirer les touristes du monde entier devient ainsi l'un des arguments principaux mobilisés pour justifier cette extension de leurs horaires.

B) L'argument du tourisme international au service de l'extension des horaires d'ouverture

À partir de la seconde moitié des années 2000, les grands magasins parisiens soutiennent que l'extension des horaires de travail est nécessaire pour attirer les clients internationaux, eux-mêmes indispensables à la croissance de leurs chiffres d'affaires. Ces enseignes se présentent alors comme les vitrines commerciales de la France à l'étranger (1). Selon elles, une plus grande amplitude d'ouverture ne profiterait pas seulement à ces magasins, mais également à l'économie dans son ensemble (2).

1) Les grands magasins parisiens, nouvelle vitrine commerciale de la France à l'étranger

Les grands magasins parisiens profitent de l'évènement *Soldes by Paris,* organisé en 2007 et 2008, pour populariser leur stratégie commerciale qui associe une orientation vers la clientèle internationale et des horaires d'ouverture de plus en plus étendus. La Chambre de commerce et de l'industrie de Paris (CCIP), la mairie et l'Office du Tourisme mettent sur pied conjointement cette « opération de communication dans laquelle une ville se met aux couleurs des soldes[655] » avec deux objectifs. D'abord, le début de l'année est une période creuse pour le tourisme, il paraît opportun, dans l'esprit des concepteurs, d'augmenter le taux d'occupation des hôtels et autres infrastructures touristiques, grâce à des offres promotionnelles qui s'échelonnent par

---

654 Interview de P. Houzé dans *Le Parisien*, « Lafayette Haussmann est désormais le plus grand magasin du monde », 7 avril 2008.

655 Paul Roll, directeur de l'Office du tourisme, cité dans *Le Figaro*, « Paris et Londres se bagarrent pour le titre de capitale du shopping », 7 janvier 2008.

exemple en 2008 de 10 à 55 %[656]. Ensuite et surtout, les *Soldes by Paris* sont conçues pour concurrencer Londres et ses « *January s*ales » qui attirent de nombreux touristes du monde entier. Paul Roll, le directeur de l'Office du tourisme de Paris, souligne le potentiel de la capitale :

> « Paris est le berceau de grandes marques internationales, a la plus forte concentration de commerces au monde et peut légitimement revendiquer une place de capitale du shopping[657] ».

En s'appuyant sur l'image de Paris comme capitale de la mode et du luxe, il s'agit donc d'en faire la capitale européenne des soldes à la place de Londres.

Or, cet évènement revêt une importance stratégique toute particulière pour les grands magasins, spécialisés dans le haut de gamme et la clientèle internationale. En effet, en 2007, les touristes étrangers représentent 20 % du chiffre d'affaires du Printemps Haussmann et du Bon Marché et 40 % de celui des Galeries Lafayette[658]. Les vitrines des grands magasins et leurs illuminations sont justement pensées comme des attractions touristiques capables ensuite de faire venir les badauds dans l'enceinte même des commerces. D'ailleurs, l'opération *Soldes by Paris* de 2008 accorde une place centrale à ces établissements, comme en témoigne le premier rendez-vous donné la veille du début des soldes au Printemps-Haussmann, avec une « star de la haute couture » Inès de la Fressange, ancien mannequin pour Chanel. Voici comment le directeur de l'Office du tourisme présente l'évènement :

> « À l'image de Londres, Paris a toute légitimité pour lancer ce type d'opération parce qu'elle est le berceau des trois plus grands groupes de luxe dans le monde, parce que la quasi-totalité des grandes marques sont parties de France ou de Paris, parce qu'on a le plus grand magasin au monde avec les Galeries Lafayette[659] ».

Ainsi les Galeries Lafayette, présentées comme « le plus grand magasin du monde », constituent la pièce maîtresse de l'opération commerciale. L'Agence France-Presse relaie l'initiative en parlant du quartier Haussmann comme « le plus grand pôle commercial européen, accueillant en moyenne 120 millions de clients par an[660] ». Si les touristes européens sont les premiers visés par l'opération, ils ne sont pas les seuls et l'évènement cible également les visiteurs des pays émergents comme la Chine, la Russie et le Brésil. En effet, ils constituent une part non

---

656 *Le Monde*, « La période des soldes d'hiver doit s'ouvrir mercredi 9 janvier », 9 janvier 2008.

657 Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Paris, futur paradis du "shopping" pour touristes en quête de soldes », 6 janvier 2008.

658 *AFP Infos Économiques*, « Les grands magasins de Paris mettent leurs plus beaux atours pour Noël », 6 décembre 2007.

659 Paul Roll cité dans *Le Monde*, *op. cit.*, 9 janvier 2008.

660 *AFP Infos Françaises*, *op. cit.*, 6 janvier 2008.

négligeable de la clientèle des grands magasins les plus tournés vers l'international. Par exemple, d'après le directeur Didier Lalance du Printemps-Haussmann, la clientèle chinoise dépense entre 9 et 10 millions d'euros par an dans ce seul magasin, soit environ 700 euros par personne[661].

Lors de la première édition, en 2007, des *Soldes by Paris*, certains représentants patronaux, comme Charles Mecler, président de la FNH, qui considère la nocturne trop courte, estiment l'opération encore timorée. D'ailleurs, plusieurs grands magasins n'ont pas obtenu l'autorisation d'ouvrir le premier dimanche des soldes (Galeries Lafayette, Printemps[662]), tandis que d'autres comme le Bon Marché, n'y ont pas vu l'intérêt. Toutefois, la CCIP la voit surtout comme une première expérience prometteuse qui nécessite du temps pour s'inscrire « dans la culture des Parisiens et le calendrier des commerçants[663] ». Dès l'année suivante, l'évènement prend de l'ampleur[664]. Pour attirer la clientèle internationale, l'Office du tourisme réalise une campagne spécifique à l'étranger, avec entre autres une détaxe additionnelle pour les visiteurs internationaux. Dans cette perspective, les organisateurs estiment que l'extension des horaires d'ouverture des grands magasins est essentielle pour leur attraction internationale afin d'éviter que les touristes étrangers ne trouvent porte close certains jours ou certaines heures de leur séjour.

En 2008, la presse nationale relaie l'évènement commercial mais présente, à l'instar du journal *Le Monde*, l'absence d'ouverture des magasins le dimanche, comme la « seule petite ombre au tableau pour les accros du shopping[665] » et plus généralement, comme un « frein à l'essor de Paris comme capitale mondiale du shopping touristique[666] ». En effet, comme l'année précédente, les Galeries Lafayette, le Printemps-Haussmann et même cette fois-ci le BHV-Rivoli, demandent à la préfecture le droit d'ouvrir exceptionnellement le premier dimanche des soldes, en plus de leur quota annuel des cinq dimanches. Or, la préfecture de Paris maintient la même position qu'en 2007 : l'ouverture peut être autorisée, mais au titre des cinq ouvertures

661 *Ibid.*

662 Selon le préfet, ces magasins auraient déjà choisi les cinq dimanches durant lesquels ils peuvent ouvrir. Cf. *Ibid.*

663 Véronique Payet, chargée de mission tourisme à la CCIP, citée dans *Le Parisien*, *op. cit.*, 11 janvier 2007.

664 Par exemple, le nombre de professionnels du tourisme (hôteliers, restaurateurs, transporteurs, excursionnistes…) associés passe d'environ 250 à 500 et le budget de la communication de l'évènement s'élève à 500 000 euros. Cf. *Le Monde*, *op. cit.*, 9 janvier 2008.

665 *Le Monde*, *op. cit.*, 9 janvier 2008.

666 *AFP Infos Françaises*, *op. cit.*, 6 janvier 2008.

dominicales accordées chaque année. Le président de l'UCV, J. Perrilliat, dénonce publiquement cette décision : « C'est une vraie arnaque ![667] ». Il estime qu'elle met en péril tout l'évènement *Soldes by Paris* :

> « Si on continue à nous empêcher de faire des opérations exceptionnelles telles que l'ouverture le premier dimanche des soldes, "*Soldes by Paris*" va mourir[668] ».

Le premier jour des soldes, le 9 janvier, il interpelle encore Luc Chatel, secrétaire d'État chargé de la consommation et du tourisme, dans les rayons du Printemps Nation, pour obtenir le droit d'ouvrir six fois dans l'année[669]. N'ayant pas obtenu cette autorisation, les Galeries Lafayette et Printemps – mais pas le BHV – annoncent le jeudi 10 janvier que leurs magasins seront finalement ouverts le dimanche 13 janvier dans le cadre des cinq dimanches autorisés annuellement. Certains militants syndicaux, dont ceux de la CFTC, dénoncent cette information tardive qui traduit le « manque de respect de la vie personnelle et familiale de leurs salariés[670] ». En effet, comme l'explique Joseph Thouvenel, secrétaire général adjoint de la CFTC :

> « Les grands magasins auraient très bien pu prévoir cette ouverture plus tôt. Mais ils ont attendu le plus longtemps possible afin d'obtenir un dimanche ouvert de plus[671] ».

En fin de compte, si elle n'est pas officiellement accordée, cette dérogation supplémentaire est obtenue de fait par les deux grands magasins car ces derniers ouvrent effectivement les cinq autres dimanches qu'ils avaient initialement prévu, en plus du 13 janvier[672].

Au-delà de cet évènement commercial particulier, les représentants patronaux estiment que l'attraction touristique peut fournir un gain net, non seulement aux grands magasins concernés, mais également à l'ensemble de l'économie.

---

667 Cité dans *Le Parisien*, « Trois grands magasins privés d'ouverture dimanche », 9 janvier 2008.

668 Cité dans *Le Figaro*, « Paris et Londres se bagarrent pour le titre de capitale du shopping », 7 janvier 2008.

669 *La Tribune*, « Jacques Perrilliat, premier commis des grands magasins », 13 février 2008.

670 Cité dans *Le Parisien*, « Les grands magasins ouvrent demain dans la précipitation », 12 janvier 2008.

671 Cité dans *ibid.*

672 En décembre 2008, la CFDT Commerce conteste d'ailleurs l'ouverture des Galeries Lafayette et du Printemps le dimanche 21 décembre devant le tribunal de grande instance de Paris au nom du fait qu'il s'agit de la sixième ouverture de l'année. Cependant, la procédure n'aboutit pas car le tribunal se déclare incompétent. Puisque le préfet a délivré l'autorisation d'ouvrir, cette question relève en effet du tribunal administratif. Les magasins maintiennent donc leur ouverture ce jour-là. Cf. *AFP Infos Françaises*, « La CFDT demande la fermeture de deux grands magasins parisiens », 19 décembre 2008.

2) L'attraction touristique : un gain net pour les grands magasins et… l'économie dans son ensemble

Alors qu'en 1998, J. Perrilliat de l'UCV lui-même pointait les risques, en cas d'une augmentation substantielle du nombre d'ouvertures dominicales, de simple transfert de chiffre d'affaires entre les journées de la semaine (cf. supra), l'argument ne tient pas en ce qui concerne les touristes internationaux. Les achats que les visiteurs étrangers n'ont pas l'opportunité d'effectuer durant leur séjour en France constituent une perte sèche pour le chiffre d'affaires des grands magasins. Le successeur de J. Perrilliat à la tête de l'UCV, Claude Boulle, reprend justement cet argument :

> « Il serait dommage de ne pas profiter de l'aubaine touristique. Ce que les touristes ne dépensent pas le dimanche boulevard Haussmann, ils le dépensent dans d'autres capitales[673] ».

Une ouverture sur l'ensemble des jours de la semaine permettrait de profiter au maximum de l'« aubaine touristique », et correspondrait ainsi à un gain net. Cette opportunité économique ne serait d'ailleurs pas seulement limitée aux seuls magasins concernés par ces horaires étendus. En effet, l'ouverture des magasins le dimanche est présentée comme un moyen d'attirer les touristes étrangers lors d'opérations commerciales comme *Soldes by Paris*, et d'influencer favorablement la durée de leur séjour. À l'inverse, d'après Paolo de Cesare, le PDG du Printemps, la fermeture le dimanche ferait fuir les touristes :

> « La création de zones touristiques nous permettrait d'ouvrir le dimanche à Paris. Ce serait une bonne décision. Beaucoup de touristes quittent Paris le samedi car les magasins y sont fermés le dimanche. Or, pour 60 % d'entre eux, c'est leur activité préférée lors de leurs vacances[674] ».

La presse reprend largement cette argumentation, comme en témoigne cet extrait de *La Tribune* en date du 13 novembre 2008 :

> « Faute de pouvoir faire du shopping le dimanche à Paris, Japonais, Russes et Chinois écourtent leur séjour parisien pour filer à Londres et faire les vitrines d'Oxford Street le dimanche[675] ».

Une plus grande ouverture des commerces pourrait ainsi bénéficier à l'économie entière et en particulier au tourisme. Cette mesure permettrait alors d'aider Paris dans la concurrence entre

---

673 Cité dans *AFP Infos Françaises*, *op. cit.*, 15 décembre 2008.

674 Interview de Paolo de Cesare dans *La Tribune*, « Nous pourrions créer 200 emplois en ouvrant le dimanche », 20 juin 2009.

675 *La Tribune*, *op. cit.*, 18 novembre 2008.

les grandes capitales européennes pour l'attraction touristique. C'est d'ailleurs dans cette perspective que les grands magasins se présentent comme l'un des plus grands sites touristiques parisiens attirant chaque année des milliers de visiteurs.

De plus, les promoteurs d'une facilitation des ouvertures dominicales et nocturnes considèrent également que les bénéfices économiques des grands magasins se solderaient également par un gain économique collectif grâce à la création de nouveaux emplois. À partir du printemps 2009, les représentants du grand commerce chiffrent publiquement les nouveaux emplois susceptibles d'être créés avec l'ouverture tous les dimanches des grands magasins du boulevard Haussmann. En mai 2009, P. Houzé, président du groupe Galeries Lafayette estime ainsi qu'elle pourrait générer entre 300 et 400 emplois à temps partiel (de trois jours)[676]. P. de Cesare, président du Printemps envisage quant à lui de créer 150 à 200 nouveaux emplois dans son magasin du boulevard Haussmann[677]. Au total, les enseignes avancent le chiffre de 1 000 emplois supplémentaires pour le quartier dans le cas où il deviendrait une zone touristique[678].

Par rapport à la décennie précédente, la crise et les difficultés économiques des grands magasins ne constituent plus l'argument principal pour justifier l'extension des horaires d'ouverture. Les grands magasins parisiens insistent plutôt sur les nouvelles opportunités économiques de croissance – pour eux et l'économie dans son ensemble – qu'elle permettrait. Loin d'être totalement nouveau, cet argumentaire est en fait très proche de celui qui, durant les années 1950, légitimait également l'ouverture six jours sur sept au lieu de cinq jours, pour mieux accueillir les touristes de passage en France (cf. supra).

Ces enseignes ne se contentent pas de développer un nouvel argumentaire. Elles se mobilisent – sur le terrain politique – pour obtenir effectivement le droit d'ouvrir tous les dimanches à Paris.

676 *Les Échos*, « Le Groupe Galeries Lafayette perçoit une baisse de la consommation », 7 mai 2009.

677 *La Tribune*, *op. cit.* 20 juin 2009.

678 *Ibid.*

C) Quartier Haussmann : la bataille politique pour devenir une zone touristique

Les grands magasins parisiens réclament le droit de bénéficier des dispositions dérogatoires offertes aux zones touristiques. Ces enseignes obtiennent d'ailleurs une première victoire avec la loi Mallié de 2009 qui autorise tous les établissements de commerce de détail situés dans ces zones à déroger à la règle du repos hebdomadaire le dimanche (1). À partir de cette date, les grands magasins du boulevard Haussmann ouvrent des négociations avec la mairie de Paris afin de faire effectivement partie d'une zone touristique. Le refus du maire de répondre favorablement à leur demande ne met cependant pas fin à leur combat (2).

1) Une première victoire sur le terrain législatif : la nouvelle définition des zones touristiques

Les représentants du grand commerce parisien réclament le droit d'ouvrir leurs portes tous les dimanches dans un contexte politique qui leur est favorable. En effet, le pouvoir présidentiel souhaite depuis 2007 une réforme sur le travail dominical dans le commerce et la proposition de loi de R. Mallié fait l'objet d'intenses débats au sein même de la majorité parlementaire durant l'année 2008 et le premier semestre 2009 (cf. chapitre 2). Les représentants des grands magasins entendent bien obtenir satisfaction sur leurs revendications à cette occasion. Ainsi l'UCV exprime son désaccord quand Jean-François Copé, président du groupe UMP à l'Assemblée nationale, élabore en décembre 2008 un compromis avec les parlementaires de droite opposés à une trop grande dérèglementation du repos dominical, en proposant que les commerces puissent ouvrir le dimanche une fois par mois et les quatre dimanches de décembre dans les villes comme Paris, Lyon, Marseille et Lille. Cette mesure serait loin d'être suffisante selon le nouveau président de l'UCV, C. Boulle, qui réaffirme la nécessité pour les grands magasins parisiens d'ouvrir tous les dimanches[679].

---

[679] *AFP Infos Françaises*, *op. cit.*, 15 décembre 2008.

Un amendement pour le tourisme

En avril 2009, à un moment où l'examen de la proposition de loi Mallié à l'Assemblée nationale est une nouvelle fois reporté, la question du travail dominical émerge à nouveau dans le cadre parlementaire avec l'introduction au Sénat de deux amendements au projet de « loi de développement et de modernisation des services touristiques[680] ». Hervé Maurey et Yves Pozzo di Borgo, deux sénateurs centristes, proposent en effet de transformer les « zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente » en étendant la dérogation au repos dominical à tous les établissements de vente de détail et plus seulement pour les périodes touristiques[681]. L'un des deux amendements va même plus loin et reprend la proposition de R. Mallié de créer des « périmètres d'usage de consommation exceptionnel caractérisé par des habitudes de consommation de fin de semaine », après autorisation administrative, dans « les unités urbaines de plus de 1 000 000 habitants[682] ».

S'inscrivant dans un projet de loi qui entend favoriser le tourisme, la démarche des sénateurs place l'attractivité touristique des grands magasins parisiens au cœur de leur argumentaire. Y. Pozzo di Borgo justifie son initiative lors de la séance publique du 8 avril comme suit :

> « Pour l'élu de Paris que je suis, cet amendement revêt une importance particulière. Paris a deux activités économiques principales, le tourisme et les banques […]. Si les touristes étrangers sont attirés par Paris pour son patrimoine culturel exceptionnel, ils y pratiquent aussi, et de plus en plus, un tourisme de shopping, qui devient désormais la première activité touristique de la capitale.
>
> Ainsi, 60 % des millions de touristes étrangers viennent à Paris pour le shopping. Voilà deux ans, une enquête de l'Office de tourisme sur les buts de la visite des touristes étrangers, effectuée à notre demande – je suis administrateur de la tour Eiffel – a donné des résultats surprenants : les touristes venaient à Paris, premièrement, pour la Tour Eiffel, deuxièmement, pour le Louvre et, troisièmement, curieusement, non pas pour les grands magasins, mais pour les Galeries Lafayette !
>
> La fermeture, le dimanche, des grands magasins du boulevard Haussmann et de nombreuses enseignes sur les Champs-Élysées

680 Loi n°2009-888 du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques, parue au JORF n°169 du 24 juillet 2009.

681 Amendements n°1 rect. *quater* présenté par H. Maurey et n°32 rect. présenté par H. Maurey et Y. Pozzo di Borgo au projet de loi de développement et de modernisation des services touristiques. Cf. *JORF, Sénat. Compte-rendu intégra*l, séance du 8 avril 2009, p.3834-3946.

682 Amendement n°32 rect dans *ibid.*

constitue un frein considérable au développement de ce type de tourisme. »

À travers cette citation, on voit donc bien comment l'amendement qui porte sur la redéfinition des zones touristiques dans la France entière, est particulièrement motivé par la situation parisienne, et même pourrait-on dire haussmannienne. Ce sénateur de Paris assume d'ailleurs se préoccuper avant tout de la situation de la capitale. Il reprend ici les chiffres d'une enquête de l'Office du tourisme qui indiquait en 2007 que 60 % des touristes venaient à Paris pour le « *shopping*[683] » et considère même que cette activité constitue « désormais la première activité touristique de la capitale », devant les sorties culturelles. Or, dans cette économie du « tourisme de *shopping* », les grands magasins du boulevard Haussmann occupent une place centrale qui justifie leur ouverture tous les dimanches. En effet, les Galeries Lafayette sont décrites, à elles seules, comme le troisième site touristique, juste derrière la tour Eiffel et le Musée du Louvre. Finalement, les deux sénateurs retirent leurs amendements, à la demande d'Hervé Novelli, secrétaire d'État chargé de ces questions[684], qui prend « l'engagement [au nom] du Gouvernement [d'] aborder ultérieurement la question du travail dominical[685] ».

Une nouvelle définition des zones touristiques

Au début de l'été 2009, le président de la République N. Sarkozy relance le débat sur les ouvertures dominicales à Paris. Le 30 juin, à l'occasion d'une table-ronde sur le développement du quartier de la Défense, il questionne sur un ton polémique :

> « Nous sommes le pays au monde qui reçoit le plus de touristes, 80 millions de touristes à l'année. Est-ce qu'il est normal que le dimanche, quand Madame Obama veut visiter les magasins parisiens avec ses filles, je doive passer un coup de fil pour les faire ouvrir ?[686] »

Il s'engage dans la foulée à « régler le problème avant l'été[687] » et dès le lendemain, la quatrième proposition de loi initiée par R. Mallié est inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale

683 Cette enquête indiquait que 87 % des visiteurs venaient à Paris pour la culture et les musées. Cf. *Le Parisien*, *op. cit.*, 11 janvier 2007.

684 Secrétaire d'État chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme, des services et de la consommation.

685 H. Novelli ne cache pas son accord avec les amendements et la volonté du pouvoir exécutif de « réformer une législation inadaptée ». Toutefois, il ne souhaite pas utiliser des « cavaliers législatifs » et envisage donc une loi pleinement consacrée au travail dominical dans le commerce. Cf. *JORF, Sénat. Compte-rendu intégral*, séance du 8 avril 2009, p.3834 et 3846.

686 Cité dans *La Tribune*, « Nicolas Sarkozy invoque Michelle Obama », 4 juillet 2009.

687 Cité dans *Le Figaro*, « Travail dominical : les zones concernées bientôt définies », 1er juillet 2009.

pour le 7 juillet. La nouvelle version du texte a désormais le soutien d'une partie des parlementaires UMP au départ hostiles, et elle sera adoptée par l'Assemblée le 15 juillet 2009[688]. Initialement, l'initiative parlementaire du député des Bouches-du-Rhône a pour objet de répondre avant tout aux exigences des zones commerciales en périphérie urbaine, telle que Plan-de-Campagne près de Marseille ou en Île-de-France. Cependant, comme les propos du chef de l'État l'illustrent, la réforme législative entend désormais répondre aussi aux revendications des grands magasins des centres-villes. D'ailleurs, toujours lors de cette table-ronde du 30 juin, N. Sarkozy se prononce pour que le quartier de la Défense et « tout Paris » soient intégrés dans une zone touristique et bénéficient ainsi d'une dérogation au repos dominical[689].

Quelles sont les dispositions de la loi n°2009-974 du 10 août 2009 qui concerne le grand commerce ? Contrairement à ce qui avait été un temps envisagé, il n'y a pas d'augmentation du nombre d'ouvertures exceptionnelles. Au regret de la Fédération du commerce et de la distribution, représentant la grande distribution alimentaire (Carrefour, Auchan, Casino…) et de grands magasins, le nombre de dérogations à l'initiative du maire reste en effet inchangé[690]. Cependant, la loi élargit de manière substantielle les dérogations au repos dominical dans les zones touristiques, dans le sens voulu par les deux sénateurs centristes en avril 2009. En effet, au sein de ces zones, tout établissement de vente de détail peut désormais employer des salariés le dimanche, quelle que soit la période de l'année ou les marchandises vendues.

Pour le cas spécifique de Paris où les grands magasins réclament de pouvoir ouvrir tous les dimanches alors que la municipalité est plutôt prudente sur le sujet, la loi prévoit justement une disposition particulière. Pour l'ensemble des communes, la « liste des communes touristiques ou thermales intéressées [est] établie par le préfet sur demande du conseil municipal[691] ». Toutefois, le nouveau texte prévoit une exception pour Paris où le préfet doit remplacer le maire. Avec ce qui est dénoncé par certains parlementaires comme un « artifice de rédaction[692] », l'objectif est donc bien d'écarter le conseil de Paris dans la définition des zones touristiques de la capitale. Les élus socialistes dénoncent cette singularité[693] à l'image du maire

---

688 *Le Figaro*, « Travail dominical : majorité étroite à l'Assemblée », 16 juillet 2009.

689 *Les Échos*, « Travail du dimanche : "tout Paris" zone touristique ? », 1er juillet 2009.

690 *La Tribune*, « Les magasins ne veulent pas ouvrir 52 dimanches par an », 4 juillet 2009.

691 Article L.3132-25 du Code du travail issu de la loi du 21 décembre 1993 (anc. L.211-8-1).

692 Martine Billard, députée Les Verts de Paris. Cf. *JORF, Assemblée nationale. Compte-rendu intégra*l, séance du 7 juillet 2009, p.6018.

693 Ainsi, Christian Eckert, député PS de Meurthe-et-Moselle, ironise lors des débats à l'Assemblée nationale le 7 juillet 2009 : « Ainsi, s'agissant de Paris, c'est au préfet qu'il revient de faire la demande et d'accorder l'autorisation ! Celui-ci peut donc décider – en toute indépendance, cela va de soi – de s'adresser à lui-même

de Paris Bertrand Delanoë, qui y voit une « régression démocratique[694] ». Sur le fond du dossier, le maire de Paris s'oppose franchement à la proposition de Sarkozy de transformer l'ensemble de Paris en zone touristique mais n'a « jamais fermé la porte à de possibles évolutions ciblées[695] ». Après le vote de la proposition de loi, l'élu municipal en appelle au Conseil constitutionnel pour « rupture d'égalité entre les communes[696] ». Saisi des députés et sénateurs socialistes, le Conseil constitutionnel avalise l'ensemble de la loi – y compris la différence de traitement des salariés selon qu'ils travaillent dans une zone touristique ou dans un PUCE – mais censure cette exception parisienne. Il considère en effet qu'« aucune différence de situation ne justifie que ce pouvoir de proposition [de classer un territoire comme zone touristique], qui appartient dans la législation actuelle au Conseil de Paris, ne soit pas confié au maire de Paris, comme dans l'ensemble des autres communes[697] ».

Ainsi, la loi du 10 août 2009 ne donne pas satisfaction aux grands magasins sur toutes leurs revendications, notamment pour les autorisations exceptionnelles dites « dimanches du maire ». De plus, elle ne permet pas de contourner la municipalité de Paris comme les parlementaires l'avaient initialement prévu. Toutefois, elle donne potentiellement les moyens aux grands magasins, de répondre à leur exigence principale, à savoir l'ouverture de leurs portes tous les dimanches dans la capitale, à partir du moment où ils se situent dans une zone touristique. Il ne leur reste plus qu'à faire en sorte que la mairie de Paris demande effectivement la création de zones nouvelles.

---

une demande visant à classer Paris parmi les communes touristiques. Pour ce faire, il n'a pas besoin de consulter le maire, et encore moins le conseil municipal. […] Une fois qu'il aura reçu sa propre proposition, le préfet va donc l'étudier... […] et se demander si Paris est une commune touristique. […] [N]ul doute qu'il analysera le dossier en toute objectivité... ». Cf. *JORF, Assemblée nationale. Compte-rendu intégra*l, séance du 7 juillet 2009, p.6036.

694 Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Travail du dimanche à Paris : Delanoë dénonce une "régression démocratique" », 7 juillet 2009.

695 Cité dans *ibid.*

696 *AFP Doc*, « Travail du dimanche : Delanoë en appelle au Conseil constitutionnel », 23 juillet 2009.

697 Considérant n°23 de la décision n°2009-588 du Conseil constitutionnel du 6 août 2009, JORF du 11 août 2009, p. 13319.

2) Le combat inabouti des grands magasins pour intégrer le périmètre des zones touristiques

La loi Mallié a un effet quasi immédiat pour l'ensemble des commerces qui se situent sur l'avenue des Champs-Élysées par exemple. De plus, les représentants du grand commerce entendent bien se saisir de cette nouvelle opportunité pour le boulevard Haussmann. Dès l'annonce de la décision du Conseil constitutionnel, le président de l'UCV, C. Boulle, estime « normal de discuter avec les mairies car on sait l'impact d'une ouverture sur la vie des quartiers[698] ». Avant même la publication des décrets d'application de la loi, le comité Haussmann qui regroupe les grands magasins du boulevard fait savoir que sa demande pour classer ce quartier comme zone touristique est toujours d'actualité[699]. La mairie de Paris ne se dit d'ailleurs « pas hostile » à faire évoluer les zones touristiques[700] et affirme qu'elle étudiera « soigneusement et sans *a priori*[701] » la demande des grands magasins. En novembre, le comité Haussmann dépose sa demande officielle[702].

L'ouverture des discussions avec la mairie de Paris

Dans la foulée, la mairie de Paris entame une concertation auprès de l'ensemble des acteurs potentiellement concernés pour décider du classement en zone touristique du quartier autour du boulevard Haussmann. En septembre 2009, elle fait savoir que ce statut ne sera pas obtenu sans condition, notamment sans qu'un accord ne soit signé entre les directions des grands magasins et les organisations syndicales[703]. Contrairement aux PUCE dans lesquels les entreprises doivent obligatoirement conclure un accord avec les représentants du personnel, les zones touristiques rendent possible l'emploi des salariés potentiellement tous les dimanches sans obligation de contreparties spécifiques, ni volontariat. La mairie réclame donc des garde-fous

---

698 Cité dans *La Croix*, « Paris, nouvel enjeu de la bataille du travail du dimanche », 10 août 2009.

699 *Les Échos*, « Les magasins des Champs-Élysées un peu pris de court », 14 août 2009.

700 Citée dans *ibid.*

701 Propos de Lyne Cohen-Solal, adjointe PS en charge du commerce. Citée dans *La Croix*, *op. cit.,* 10 août 2009.

702 *La Tribune*, « Les magasins du quartier Haussmann toujours privés d'ouverture le dimanche », 14 mai 2010.

703 *Le Parisien*, « Grand magasins : la mairie veut des garanties », 5 septembre 2009.

vis-à-vis des nouvelles dispositions législatives qui pourraient, selon elle, banaliser le travail dominical.

La mairie de Paris n'est toutefois pas la seule à réfléchir à une éventuelle extension des zones touristiques à Paris. Suite à la demande du préfet de région, la Chambre de commerce et d'industrie de Paris suggère en novembre 2009 une nouvelle carte des zones touristiques de la capitale qui comprendrait tout le cœur historique de la ville, de Bercy Village jusqu'à la porte Maillot en passant par les Halles, le boulevard Haussmann et Saint-Lazare, Montmartre, les Champs-Élysées et la porte de Versailles. Le préfet de région valide cette proposition qui élargirait significativement le périmètre des adresses classées en zone touristique, et la transmet au gouvernement qui la reprend à son tour. Le ministre du Travail, Xavier Darcos, s'adresse d'ailleurs à la presse pour défendre cet élargissement, soulignant qu'« il est dangereux que Paris reste un lieu musée[704] ».

Malgré la pression du gouvernement pour agir vite, l'exécutif municipal prend le temps d'étudier la question dans les mois qui suivent et organise en janvier et février 2010 quatre tables rondes de concertation avec les différents acteurs concernés. Dans ce cadre, les grands magasins du boulevard Haussmann défendent leur dossier. Ils y rappellent la légitimité de leur demande puisque le quartier attire de nombreux visiteurs. Ils soulignent également que le classement en zone touristique serait bénéfique pour le dynamisme économique de la ville, car propice à la croissance d'activités et la création d'emplois supplémentaires. Un représentant des Galeries Lafayette défend ainsi :

> « Elle [l'ouverture dominicale] offrirait l'opportunité d'augmenter le chiffre d'affaires de 5 à 7 %, soit 150 millions d'euros supplémentaires [...]. Cette augmentation permettrait le recrutement additionnel de plus de 600 personnes en contrat à durée indéterminée[705] ».

Cependant, cette position est loin de faire l'unanimité. En particulier, les organisations syndicales des salariés sont toutes opposées à ce projet et dénoncent, à propos des créations d'emplois, des « promesses qui ne sont jamais tenues, comme chez Virgin sur les Champs-

704 Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Le gouvernement souhaite plus de commerces ouverts à Paris le dimanche », 19 novembre 2009.

705 Cité dans *La Tribune*, « Les magasins du quartier Haussmann toujours privés d'ouverture le dimanche », 14 mai 2010.

Élysées[706] ». D'ailleurs, plusieurs organisations syndicales contestent l'ouverture de 10 h à 20 h de quatre grands magasins (Galeries Lafayette, Printemps, Bon Marché et BHV) le dimanche 21 mars 2010 dans le cadre d'une opération de promotion commerciale, alors que ce jour-là est également un jour de scrutin électoral pour les régionales[707]. À cette occasion, Lyse Cohen-Solal, adjointe au maire en charge du commerce, prend le parti des organisations syndicales de salariés : elle demande « aux employeurs des grands magasins de revoir leur décision et de prendre toutes les dispositions afin que leurs salariés puissent accomplir leur devoir électoral[708] ».

Même parmi les représentants d'établissements commerciaux, de nombreux acteurs ne partagent pas l'enthousiasme des grands magasins pour être inclus dans une zone touristique. L. Cohen-Solal qui supervise la concertation pour la mairie, pointe justement l'isolement des grands magasins au sein des commerçants :

> « Globalement, on ne peut pas dire qu'il y ait unanimité […]. Les seuls à réclamer une ouverture dominicale sont les grands magasins, et encore pas tous. La CGPME est contre, les indépendants de l'habillement sont contre, les commerçants de la rue de Rennes sont contre. Ils craignent qu'une large ouverture contraigne tout le monde à suivre le mouvement, sans parvenir à couvrir leurs surcoûts par du chiffre d'affaires supplémentaire[709] ».

En cas de classement en zone touristique, une grande partie du tissu commercial parisien, composé de commerces de taille modeste, se verrait en effet contraint d'ouvrir régulièrement – si ce n'est systématiquement – le dimanche, sous peine d'être évincé par leurs concurrents ouverts sept jours sur sept. Or, il n'est pas garanti que ces nouvelles ouvertures soient effectivement rentables.

Le refus du maire, un camouflet pour les grands magasins et le gouvernement

Après plusieurs mois de discussions et de réflexion, le maire de Paris fait savoir à la fin du mois de mai 2010 qu'il refuse de créer de nouvelles zones touristiques à Paris. À l'opposé, les élus municipaux centristes réclament la création de deux nouvelles zones touristiques aux

[706] J. Thouvenel, représentant CFTC. Cité dans *Le Figaro*, « À Paris, les magasins seuls contre tous », 3 avril 2010.

[707] *AFP Infos Économiques*, « Grands magasins : le droit de vote doit primer sur l'ouverture le 21 mars (CGT) », 12 mars 2010 ; *Le Parisien*, « Faire du shopping ou aller voter », 21 mars 2010.

[708] Citée dans *AFP Infos Françaises*, « Grands magasins ouverts dimanche : les salariés iront difficilement voter (élue PS) », 16 mars 2010.

[709] Citée dans *Le Figaro*, *op. cit.*, 3 avril 2010.

Halles et autour du boulevard Haussmann tandis que ceux de l'UMP reprennent la proposition du CCIP d'une seule grande zone touristique couvrant 10 % de la capitale[710]. Le 7 juin, le Conseil de Paris à majorité socialiste confirme la décision du maire. Celui-ci justifie sa position en certifiant qu'« il n'existe en définitive ni besoin, ni nécessité, ni urgence, ni désir partagé d'une extension de l'ouverture des commerces le dimanche à Paris[711] ». Pour défendre son choix, B. Delanoë met en avant les pertes potentielles pour le commerce de proximité. Alors que la droite municipale aime à présenter la capitale comme « une belle endormie[712] » dans laquelle très peu de commerces sont ouverts le dimanche, la mairie souligne au contraire qu'entre 12 à 15 000 enseignes sur 62 000, soit 20 % des commerces de la ville, ouvrent déjà ce jour-là, hors périodes de fêtes ou de soldes[713].

En même temps qu'il refuse de demander de nouvelles zones touristiques au préfet, le conseil de Paris choisit de se saisir des nouvelles dispositions issues de la loi du 10 août 2009 pour enjoindre à la préfecture de transformer les zones touristiques de Paris en PUCE[714] afin de rendre obligatoires les négociations de contreparties au travail dominical, ou à défaut d'imposer une majoration de 100 % et un repos compensateur pour les salariés concernés[715]. Sans surprise, le préfet répond négativement à cette demande. Les élus socialistes font cette démarche dans un objectif avant tout politique, à savoir dénoncer l'absence de contreparties obligatoires pour les salariés dominicaux dans les zones touristiques. Ils cherchent ainsi à déplacer la polémique, jusque-là centrée sur le périmètre des nouvelles zones touristiques, vers une autre question : les conditions de rémunération et de repos associées au travail dominical dans le commerce. Face à cette stratégie, P. Lellouche, député et élu municipal UMP du 9e arrondissement, rétorque :

> « Par votre refus, vous avalisez 2 000 emplois en moins, la casse sociale, c'est pas nous, c'est vous[716] ».

Il répond ainsi au maire qui pointait du doigt la dégradation potentielle des conditions d'emploi des salariés incités à travailler tous les dimanches dans les zones touristiques. Selon cet élu, les

---

710 *Les Échos*, « Commerce : Paris gèle l'extension des ouvertures dominicales », 7 juin 2010.

711 Cité dans *Le Figaro*, « Paris refuse le dimanche aux grands magasins », 8 juin 2010.

712 Expression de Pierre-Yves Bournazel, conseiller municipal de droite, cité dans *AFP Infos Mondiales*, « La ville de Paris refuse l'ouverture de plus de commerces le dimanche », 7 juin 2010.

713 D'après une étude de l'Atelier d'urbanisme parisien (bureau d'étude de la ville). Cf. *Les Échos*, « Paris ne veut pas davantage de commerces ouverts le dimanche », 7 juin 2010.

714 *Les Échos*, *op. cit.*, 7 juin 2010.

715 L'un des arguments mobilisés par les organisations syndicales pour rejeter le classement en zone touristique est le risque pour les démonstrateurs de se retrouver avec des contreparties très faibles ou inexistantes (Barbier, 2012).

716 Cité dans *Les Échos*, *op. cit.*, 7 juin 2010.

salariés seraient surtout pénalisés par les faibles opportunités d'emplois plutôt que par une éventuelle généralisation du travail dominical. Plus globalement, il conteste la décision du maire qui repose, selon lui, sur une « idéologie à la petite semaine[717] ». Il n'est pas le seul à dénoncer ce choix : plusieurs élus de droite et du centre, tout comme la chambre du commerce de Paris, réagissent vivement à la décision de B. Delanoë, accusé d'agir par « dogmatisme[718] », selon une vision « passéiste[719] » et une logique malthusienne[720].

Le cœur du débat porte sur le sort des grands magasins du boulevard Haussmann. Les Galeries Lafayette et le Printemps signent ensemble un communiqué commun dans lequel ces enseignes indiquent regretter « la décision politique du maire de Paris de ne pas classer le quartier Haussmann en zone touristique[721] ». Elles prétendent pourtant être « la principale destination touristique de la capitale et le plus gros pourvoyeur de chiffre d'affaires détaxé, devant les Champs-Élysées[722] », qui, eux, sont classés en zone touristique. Selon elles, 12 millions de touristes par an viennent dans les grands magasins contre 8 millions pour les Champs-Élysées. En fait, B. Delanoë reconnaît lui-même que l'ouverture dominicale « pourrait générer un flux supplémentaire de chiffre d'affaires[723] » pour ces magasins. Mais il précise que la loi ne prévoit pas « de classer deux adresses seulement en zone touristique » et il y voit alors un risque important de « contagion[724] ».

Malgré leur déception de ne pas avoir su convaincre la municipalité de classer les grands magasins du boulevard Haussmann dans une zone touristique, les directions de ces enseignes prennent bien soin de ne pas rompre la discussion avec l'exécutif parisien. Au contraire, elles font savoir qu'elles sont tout à fait disposées à une solution de compromis, comme l'expose Paul Delaoutre, président des Galeries Lafayette :

---

717 Cité dans *Le Figaro*, *op. cit.,* 8 juin 2010.

718 X. Bertrand, secrétaire général de l'UMP, cité dans *Le Figaro*, *op. cit.,* 8 juin 2010.

719 Geneviève Roig, présidente de la délégation de Paris à la CCIP, citée dans *Les Échos*, *op. cit.,* 7 juin 2010.

720 Notamment F. Lebel, maire divers-droite du 8e arrondissement de Paris, cité dans *Les Échos*, *op. cit.,* 7 juin 2010.

721 Citées dans *AFP Infos Françaises*, « Haussmann : les grands magasins regrettent le non-classement touristique », 7 juin 2010.

722 Citées dans *ibid.*

723 Cité dans *Le Monde*, « Le boulevard Haussmann ne sera pas classé en zone touristique », 9 juin 2010.

724 Cité dans *ibid.*

> « Nous nous engageons à n'ouvrir que quinze dimanches par an, avec possibilité pour la mairie de revoir son autorisation au bout d'un an. Nous sommes prêts à payer davantage nos salariés le dimanche[725] ».

Le maire socialiste se dit lui aussi prêt à discuter d'une solution intermédiaire de ce type. Il propose ainsi aux Galeries Lafayette et au Printemps, d'augmenter le nombre annuel d'ouvertures à « huit ou dix dimanches » au lieu de cinq, si un accord collectif est signé avec les représentants du personnel[726].

Finalement, suite à une mobilisation patronale intense, l'ouverture dominicale des grands magasins du boulevard Haussmann a bien été constituée comme un enjeu de politique nationale. Saisie de ce dossier, la majorité socialiste de Paris ne peut alors étendre les zones touristiques à Paris sans avaliser d'une certaine manière la loi du 10 aout 2009 que de nombreuses personnalités socialistes ont dénoncé comme l'un des plus importants reculs imposés durant le quinquennat de N. Sarkozy. Le choix de la municipalité parisienne s'explique ainsi par le conflit politique qu'a suscité, à l'échelle nationale, la loi Mallié. D'ailleurs, le gouvernement lui-même, en la personne du secrétaire d'État au commerce et au tourisme, H. Novelli conteste, durant l'été, le choix de la municipalité parisienne. Il s'alarme en particulier que des tour-opérateurs aient « décidé de supprimer de leur programme le dimanche à Paris[727] ». Contestant le choix du maire de Paris, il rappelle que :

> « Les visiteurs étrangers représentent près de 55 % de la clientèle des Galeries Lafayette et près de 20 % de celle du Printemps. [...] Il passe aujourd'hui davantage de monde dans ces grands magasins qu'au Louvre et à la tour Eiffel réunis[728] ».

Cette comparaison est contestée, notamment par P. Roll, directeur de l'office du tourisme de Paris, qui souligne :

> « On compare ici ce qui n'est pas comparable Vous avez deux lieux de visite purs d'un côté (tour Eiffel et Louvre), et de l'autre des lieux de commerces. Tous les gens qui vont dans ces magasins ne sont pas des touristes[729] ».

---

725 Cité dans *ibid.*

726 *Ibid.*

727 *AFP Infos Économiques*, « Zone touristique : Paris aurait dû demander le classement du Bd Haussmann (Novelli) », 3 août 2010.

728 *Ibid.*

729 *Ibid.*

Cependant, la prise de position du secrétaire d'État en faveur de l'ouverture dominicale des grands magasins du boulevard Haussmann traduit l'importance de cette question pour le gouvernement. Contrairement à ce qu'espérait le pouvoir exécutif, les dispositions de la loi du 10 août 2009 n'ont pas permis d'étendre significativement le travail dominical dans ces enseignes. Cette bataille se poursuit alors dans les années qui suivent.

Conclusion du troisième chapitre

L'analyse socio-historique de la régulation des horaires de travail dans les grands magasins parisiens permet de mettre au jour à la fois l'ancienneté et l'évolution des conflits relatifs à l'amplitude d'ouverture de ces enseignes. Depuis les années 1930, les organisations patronales d'un côté et les syndicats d'employés de l'autre s'affrontent autour de la définition des horaires qui affecte la disponibilité temporelle exigée de la part des salariés. Cependant, l'inscription sur le temps long de cet enjeu ne doit pas masquer l'évolution des revendications des grands magasins parisiens et des conflits associés. Alors que, des années 1930 aux années 1950, ces enseignes dénonçaient « la semaine des deux dimanches », elles étendent régulièrement leurs réclamations jusqu'au milieu des années 2000 au point d'exiger, à partir de cette date, des semaines de travail sans aucun dimanche non travaillé. Les revendications patronales se modifient ainsi en lien avec l'évolution de la stratégie commerciale des grands magasins face à leurs concurrents et avec celle des relations professionnelles dans le secteur.

Cette transformation de la position des grands magasins parisiens est néanmoins progressive. Contrairement à certaines grandes surfaces spécialisées, ces enseignes souhaitaient pendant toute la seconde moitié du XXe siècle que le travail le dimanche ou le soir soit seulement « exceptionnel ». Cependant, même si le retournement de la position des grands magasins est bien plus tardif que d'autres secteurs, la perspective socio-historique montre comment la revendication d'une amplitude d'ouverture maximale – tardivement le soir et sept jours sur sept – s'inscrit dans une dynamique pluri-décennale d'extension des horaires d'ouverture. Dans ce contexte, le travail régulier dominical et nocturne constitue bien l'ultime étape de ce mouvement.

L'extension des horaires d'ouverture des grands magasins suscite à chaque fois l'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés qui, cependant, n'arrivent pas à l'empêcher. Pour contourner cette résistance, les directions de ces enseignes recourent à des

salariés à temps partiel, spécifiquement embauchés pour ces horaires. Initialement, ces employés n'ont pas le statut de salariés permanents des magasins puisqu'ils sont des « extras », embauchés uniquement à la journée, même s'ils peuvent travailler de la sorte pendant plusieurs années d'affilée. Or, leur régularisation progressive en tant que salariés à temps partiel ne met pas fin à la forte segmentation qui structure les conditions d'emplois des grands magasins. En effet, ces salariés ont des salaires et des droits partiels et travaillent sur les plages horaires refusées par les autres. Cette division entre les « titulaires » et les salariés à temps partiel s'est inscrite durablement dans l'organisation du travail des grands magasins parisiens et reste encore valable aujourd'hui : les premiers sont les seuls à bénéficier de « garanties d'emploi et de travail » tandis que les seconds servent surtout à « boucher les trous » (Barbier, 2019, p.64).

Si cette segmentation des employés des grands magasins paraît à première vue « protectrice » des employés « titulaires » des grands magasins, elle conduit néanmoins à fragiliser l'ensemble du collectif du travail. Comme les négociations autour des « 35 heures » l'ont montré, les représentants patronaux utilisent en effet cette fraction de salariés à temps et droit partiels comme un cheval de Troie pour imposer une plus grande flexibilité des horaires de travail à l'ensemble des salariés de la branche.

Parce qu'elle a largement contribué à renforcer la segmentation des emplois et à dégrader les conditions d'emploi des salariés du secteur, l'extension des horaires de travail suscite une opposition durable des organisations syndicales. C'est justement pour mettre un coup d'arrêt à ce phénomène que les différents syndicats du commerce de Paris décident à partir de 2010 de renouveler leurs stratégies de lutte.

Quatrième chapitre. « Tous unis » ? La construction d'une intersyndicale atypique pour lutter contre le travail nocturne et dominical à Paris (2010-2013)

La loi Mallié du 10 août 2009 offre aux grandes enseignes de nouvelles possibilités pour ouvrir le dimanche, mais elle ne satisfait pas toutes leurs revendications et est loin de mettre un terme aux conflits en la matière. Dans les années 2010, les organisations syndicales de salariés maintiennent en effet leur opposition à l'extension des horaires de travail le dimanche mais aussi le soir de plus en plus tard. Elles s'inspirent de deux expériences militantes distinctes : d'une part, les procédures judiciaires menées par FO sur le sujet depuis 2006 (chapitre 2) et d'autre part, les nombreux conflits sur le sujet durant les décennies précédentes (notamment en 1994 et 1998-2000) dans les grands magasins où se trouvent les syndicats (ou sections syndicales) d'entreprise les plus importants dans le commerce (chapitre 3). Cependant, à partir de 2010, les initiatives des syndicalistes parisiens ne se résument pas à la seule poursuite des luttes passées. Au contraire, forts de ces précédentes expériences, les militants syndicaux parisiens renouvèlent leurs stratégies en se dotant d'un nouvel outil pour lutter spécifiquement contre l'extension des horaires d'ouverture des magasins. Ils décident en effet de se regrouper et se coordonner dans une intersyndicale afin de répondre à la multiplication des ouvertures dominicales et nocturnes des grandes enseignes à Paris. Ce cadre commun a comme particularité non seulement de se maintenir dans le temps mais aussi de se faire connaître publiquement en tant que tel.

Peu d'enquêtes en sociologie ou en science politique portent sur ces cadres intersyndicaux, qu'ils soient ponctuels ou pérennes. Les seuls travaux de ce type traitent des recompositions syndicales, c'est-à-dire des regroupements intersyndicaux qui ont effectivement abouti à de nouvelles organisations pérennes comme dans l'exemple du Groupe des 10 qui deviendra l'Union syndicale Solidaires en 2001 (Denis, 2001). Il existe des facteurs objectifs qui expliquent ce point aveugle : les intersyndicales sont en général des rencontres ponctuelles et circonstanciées, qui n'impliquent qu'un nombre limité de responsables syndicaux et qui sont de fait peu ouvertes (à l'inverse des coordinations de grévistes par exemple). Seul le résultat des rencontres intersyndicales est médiatisé, à savoir la position commune – ou au contraire, son absence – de tels syndicats sur un sujet. Cependant, tout aussi ponctuelles que la plupart des

intersyndicales, les coordinations de grévistes[730] qui entendent justement contester la direction du mouvement aux états-majors syndicaux ont été plus attentivement étudiées (Abdelnour et al., 2009 ; Denis, 1996). Le faible intérêt pour les cadres intersyndicaux contribue à naturaliser le rôle dirigeant des responsables syndicaux qui s'accordent entre eux afin de donner le ton et les perspectives de mobilisations des salariés alors que la contestation de ce phénomène par les coordinations de grévistes est, elle, soumise au regard curieux et critique du sociologue.

Pourtant, l'absence de réflexion sur l'unité syndicale dans la littérature académique contraste avec l'importance que les militants syndicaux rencontrés dans le commerce parisien accordent à cette question. La question de l'unité d'action des forces syndicales est en effet au cœur de l'histoire du syndicalisme français et contribue à définir leur identité de militants syndicaux, soucieux de défendre les travailleurs et donc d'unifier le combat de ces derniers. L'éclatement du paysage syndical est souvent considéré comme une caractéristique du syndicalisme français, à l'inverse d'autres pays européens où une organisation syndicale prédomine, comme au Royaume-Uni et en Allemagne (Andolfatto et Labbé, 2011). L'histoire du syndicalisme français est marquée par la tension entre d'un côté l'affirmation d'un pluralisme syndical qui est le reflet des différences de choix stratégiques de la part des organisations syndicales, et de l'autre la recherche régulière d'unité d'action, si ce n'est d'organisation, dans le but d'unifier les travailleurs derrière une bannière commune.

En 1895, les fondateurs de la CGT entendent unifier dans une même organisation les différents courants – socialistes révolutionnaires, réformateurs et anarchistes – du mouvement ouvrier. Quand les bourses du travail rallient la nouvelle confédération au début XXe siècle, l'unité syndicale qui doit être le support de l'unité de la classe ouvrière, se renforce même si elle reste largement partielle[731]. À l'inverse, la scission de la CGT en deux confédérations distinctes, CGT et CGT-U, constitue en 1922 « un traumatisme profond » (Groux et Mouriaux, 1992, p.55) qui accélère, après l'échec des grèves de 1919-1920, l'effondrement des effectifs des syndiqués et la baisse de la combattivité ouvrière dans la période suivante. Cependant, en réaction à la montée de l'extrême droite et à sa démonstration de force le 6 février 1934, la manifestation de

[730] Il s'agit de réunions décisionnelles de grévistes qui s'accordent pour définir les suites de leur mouvement. Elles se différencient des réunions intersyndicales ou syndicales car elles sont ouvertes à tous les salariés en grève. Le principe démocratique « un gréviste, une voix » ne distingue alors pas le responsable syndical aux multiples mandats du « simple » salarié qui fait sa première grève.

[731] Bien moins connu, les « Jaunes », réunis autour de l'horloger Pierre Biétry, rejetaient la lutte de classe et défendaient l'entente avec les patrons. Ce mouvement regroupait jusqu'à 100 000 ouvriers et artisans entre 1899 et 1914, soit l'équivalent des effectifs de la CGT (Maillard, 2016).

salariés du 12 février 1934 réunit pour la première fois depuis des années des milliers de militants socialistes et communistes des deux confédérations ouvrières. Fortement symbolique, cette première action unitaire sur le terrain syndical est le terreau sur lequel le Front populaire – l'unité électorale du PC, du PS et du Parti radical – va prospérer. Deux ans plus tard, durant le congrès de Toulouse en mars 1936, les deux organisations syndicales se réunifient à nouveau et la nouvelle CGT réunifiée voit ses effectifs quadrupler dans la foulée de la grève de 1936 (Prost, 1964). Après la Seconde Guerre mondiale, les effectifs syndicaux connaissent une nouvelle phase importante de croissance. Selon les estimations de Dominique Labbé, plus de 40 % de salariés sont syndiqués en 1949 (Labbé, 1995). Mais cet afflux ne permet pas le maintien de l'unité de la CGT[732] : dans le contexte de la guerre froide, les opposants aux communistes au sein de la CGT, avec à leur tête Léon Jouhaux, décident en effet de créer en 1947 la CGT-Force Ouvrière. Rejetant cette scission, certains syndicats s'affirment comme « autonomes » à l'instar de la Fédération de l'Éducation nationale (FEN) qui refuse de rejoindre l'une ou l'autre des confédérations.

Certaines traditions syndicales évoluent en parallèle de cette histoire. Il s'agit notamment de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) issue du catholicisme social et créée en 1919. Au sein de cette confédération, le courant Reconstruction prend ses distances avec la doctrine sociale de l'Église et donne naissance en 1964 à une nouvelle organisation, la CFDT, qui abandonne toute référence au christianisme. Enfin, le syndicalisme catégoriel, porté en particulier par la Confédération générale des cadres (CGC), cherche à faire entendre une troisième voix, entre celle des ouvriers et celle des patrons, au nom de leurs compétences et de leur professionnalisme (Boltanski, 1982 ; Delmas, 2015).

Ce pluralisme syndical ne résulte pas uniquement de l'histoire propre des organisations : il a aussi été fortement encouragé par le contexte institutionnel français. À partir de 1936, l'État développe en effet une politique de mise en concurrence des différentes forces syndicales, grâce à l'instauration des élections professionnelles des délégués du personnel – puis du comité d'entreprise à partir de 1945 – afin de favoriser d'autres structures syndicales que la puissante CGT[733], « fille ainée du parti communiste » (Dreyfus, 1995, p.235). Dès 1948, par une décision

---

[732] Après avoir refusé de dénoncer le pacte germano-soviétique, les communistes sont exclus de la CGT en 1939. Cependant, dans le contexte de la clandestinité imposée par le régime de Vichy, la CGT retrouvera son unité avec les accords de Perreux en 1943.

[733] À cette fin, l'ordonnance de 1945 crée un collège dédié aux cadres pour les établissements d'au moins 500 salariés, favorisant l'institutionnalisation de la CGC. Deux ans plus tard, le législateur change le mode de scrutin électoral : de majoritaire, il devient proportionnel, facilitant la reconnaissance des syndicats minoritaires.

interministérielle du 9 avril, l'État reconnait comme organisations « les plus représentatives » des salariés non seulement la CGT mais également la CGC, la CGT-FO et la CFTC (Béroud, Le Crom et Yon, 2012 ; Le Crom, 2012). Ainsi, la pluralité syndicale est consubstantielle à l'histoire du syndicalisme en France.

Cependant, les organisations syndicales n'ont pas été indifférentes à l'unité d'action, voire d'organisation, au contraire. Au cœur de son projet initial qui s'efforce d'unifier la classe ouvrière et ses revendications sous un même drapeau, cette préoccupation traverse toute l'histoire de la CGT. En 1966, le pacte d'unité d'action entre la CFDT et la CGT est conçu comme une première étape vers l'union de la gauche, inspirée du modèle du Front populaire. Cette unité d'action entre les deux principales centrales syndicales perdure jusqu'en 1978-79, au moment où la CFDT promeut, seule cette fois, les négociations collectives interprofessionnelles et de branche comme de nouvelles possibilités d'améliorer les conditions de travail des salariés dans des accords « gagnants-gagnants » (Autrand, 1988). À partir des années 1980, plusieurs syndicats autonomes développent des relations avec d'autres forces syndicales et cherchent à se regrouper. Des tentatives en ce sens émergent, à l'image du « Groupe des 10 » qui réunit de manière informelle dix syndicats non confédérés à partir de 1981. En son sein, les syndicalistes transforment progressivement ce regroupement lâche en union interprofessionnelle en agissant ainsi au nom de l' « unité » syndicale (Denis et Rozenblatt, 1998). En parallèle, la FEN cherche à regrouper les syndicats autonomes au sein de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) en 1993. Mais cette tentative ne fait pas l'unanimité et crée de nouvelles divisions, avec entre autres la création de la Fédération syndicale unitaire (FSU) du côté des enseignants.

Au-delà des recompositions syndicales, la valorisation de l'unité syndicale s'observe aussi dans les confédérations à la même époque. À partir de 1995, le secrétaire de la CGT, Louis Viannet, défend le « syndicalisme rassemblé » avec la CFDT, comme solution intermédiaire entre une simple unité d'action ponctuelle entre plusieurs organisations – jugée insuffisante – et une centrale syndicale unique – jugée irréaliste. Jusqu'à son congrès de 2016, la CGT se réclame du « syndicalisme rassemblé ». Les relations entre les principales confédérations et les prises de position communes sont très régulières. Dans de nombreuses occasions, les organisations syndicales développent des « intersyndicales » qui permettent aux états-majors syndicaux de se concerter en vue d'une élaboration commune sur un sujet particulier. Par exemple, à chaque mouvement social interprofessionnel (1995, 2003, 2006, 2010, 2016), les organisations syndicales se rencontrent, proposent des journées d'action ou de grève, publient des communiqués communs, etc. Ces intersyndicales sont aussi très présentes dans les conflits

sectoriels ou plus locaux. Hormis de rares cas qui concernent uniquement des questions spécifiques comme l'extrême droite avec VISA[734] ou le féminisme[735], elles sont en général ponctuelles et non formalisées dans une structure particulière. Parfois, des tentatives existent pour pérenniser un cadre commun, mais elles débouchent rarement sur des réussites. Ainsi, le mouvement de grève de 1995 est l'occasion pour la FSU de défendre cette perspective d'unité durable dans un « comité de liaison » de tous les syndicats qui avaient appelé à la grève contre la réforme Juppé (CGT, la « gauche » de la CFDT, FO, Groupe des 10, les SUD, FSU…).

L'histoire du syndicalisme est donc caractérisée par un grand éclatement syndical mais également par une aspiration à l'unité d'action, si ce n'est d'organisation. L'étude de l'intersyndicale qui est initiée par les six principales organisations de salariés du commerce de Paris à partir de 2010 permettra d'apporter un éclairage sur le phénomène des intersyndicales. Appelée « Clic-P », pour « Comité de liaison intersyndical de Paris », cette intersyndicale se donne pour objectif de limiter le travail dominical et nocturne dans les magasins de la capitale. Elle n'a aucune existence légale en tant que telle, mais regroupe des structures syndicales intermédiaires sur une base géographique et sectorielle, les syndicats parisiens du commerce. Durant plus de six ans, ce regroupement mène une série d'initiatives qui font des horaires de travail dans le commerce un sujet de premier plan dans l'actualité sociale nationale. Le Clic-P cristallise autour de lui une expérience marquante vis-à-vis de laquelle tous les acteurs des relations professionnelles dans le commerce, à l'échelle nationale, vont se positionner. Qu'est-ce que ce regroupement intersyndical fait aux organisations syndicales qui en sont parties prenantes ? En quoi les relations entre les syndicats parisiens du Clic-P – et entre ces structures intermédiaires et leurs fédérations nationales respectives – sont-elles affectées par cette intersyndicale ? Comment le Clic-P arrive-t-il à questionner les pratiques d'ouverture dominicale et nocturne des grandes enseignes parisiennes ? Dans quelle mesure ses actions interrogent-elles la légitimité de ces syndicats à agir au nom de l'ensemble des salariés du commerce parisien ?

Ce chapitre porte sur l'action du Clic-P entre 2010 et 2013. Il interroge le rôle pris par cette intersyndicale, sa force mais aussi ses faiblesses. Avec ce nouveau cadre intersyndical, les

734 Pour « vigilance et initiatives syndicales antifascistes », association intersyndicale fondée en 1996, qui se veut un outil d'information et de réflexion pour lutter contre l'influence des idées d'extrême droite, en particulier dans le monde du travail.

735 Voir les journées intersyndicales femmes qui regroupent depuis 1997 des militants de la CGT, de la FSU et de Solidaires (Bechtold-Rognon et al., 2017).

syndicalistes cherchent à porter le combat contre les horaires dominicaux et nocturnes à l'échelle de la capitale. L'unité syndicale est alors conçue comme une nouvelle source de légitimité pour leur action (I). Au-delà de ces choix organisationnels, le Clic-P mène une mobilisation du droit qui lui offre une audience médiatique nationale. Le crédit de cette intersyndicale provient ainsi également de l'efficacité de son action sur le terrain judiciaire (II). Cependant, les succès de l'intersyndicale devant les tribunaux n'empêchent pas la mise en cause de son action. À l'occasion de l'affaire Sephora, l'action du Clic-P est justement contestée au nom de volontariat des salariés à travailler la nuit (III). La grande visibilité de l'intersyndicale questionne alors la légitimité d'action des syndicats parisiens, dans un contexte de remise en cause de leur représentativité vis-à-vis des salariés et des fédérations syndicales nationales (IV).

I - La création d'un outil de lutte original

Conscients que l'extension des horaires d'ouverture des magasins est un phénomène grandissant à Paris, les principaux syndicats parisiens du commerce décident de s'organiser ensemble dans le cadre d'une intersyndicale afin de mener le combat contre le travail dominical et nocturne à l'échelle de la capitale (A). D'emblée, ce regroupement se distingue d'un cadre intersyndical classique du fait des moyens – organisationnels et stratégiques – choisis pour son action (B).

A) L'unité syndicale pour porter le combat à l'échelle de Paris

Durant les années 2000, les horaires de travail sont l'objet d'une conflictualité récurrente dans le commerce à Paris. Cependant, les luttes des salariés à ce sujet restent éparses et isolées alors même que plusieurs syndicalistes relèvent que l'extension des horaires d'ouverture a un caractère général car elle s'observe dans de nombreux magasins parisiens (1). Dans ce contexte, la faible combattivité des fédérations syndicales au moment de l'adoption de la proposition de loi Mallié en 2009 incite les syndicats parisiens à se regrouper, à leur niveau, dans un cadre commun pour lutter contre ce qu'ils considèrent être la banalisation du travail dominical et nocturne dans les commerces de Paris (2). Pour les militants qui l'initient, le caractère unitaire de cette intersyndicale doit leur permettre de multiplier leur capacité d'action et constitue une nouvelle source de légitimité pour leur combat (3).

1) Le constat de grèves régulières mais éparses contre l'extension des horaires d'ouverture

Au cours des années 2000, les salariés du commerce à Paris prennent part à plusieurs conflits qui marquent l'actualité sociale et les mémoires militantes, en particulier sur les horaires de travail. Parmi ces luttes, la grève des salariés de la Fnac des Champs-Élysées est peut-être celle qui est la plus célèbre, tant par l'intensité du conflit que par sa durée et ses résultats[736]. Durant nos entretiens, plusieurs militants l'évoquent souvent pour illustrer l'existence d'une conflictualité parfois vive dans le commerce[737]. En fait, cette grève offre l'occasion à des salariés et des syndicalistes, notamment CGT, de contester ce qu'ils considèrent être la banalisation du travail dominical et nocturne puisque ces horaires sont l'objet de faibles contreparties. En effet, les salariés de la Fnac des Champs-Élysées doivent faire preuve d'une grande disponibilité temporelle – puisque le magasin ouvre tous les jours de 10 h à minuit – tout en étant significativement moins bien payés que leurs collègues d'autres magasins Fnac[738].

En février 2002, une partie des employés de cet établissement se mettent en grève reconductible pour exiger de meilleures compensations au titre de leurs horaires de travail très étendus et plus généralement pour réclamer une hausse de leurs rémunérations. Après la lutte des salariés de McDonald's de Strasbourg Saint-Denis, ce conflit connaît un retentissement médiatique national, les grévistes parvenant à s'inviter dans la campagne présidentielle de la même année, soit en obtenant le soutien de certains candidats[739], soit en interpelant d'autres[740].

---

736 Elle suscite notamment l'attention des sociologues (Abdelnour, 2005 ; Abdelnour et al., 2009).

737 Dans son livre rédigé avec l'appui des responsables syndicaux à l'origine du Clic-P, Bruno Deporcq la mentionne par exemple (Deporcq, 2019).

738 Christian Lecanu, délégué central CGT de la Fnac Paris estime que les salariés des Champs-Élysées gagnent en moyenne autour de 1170 euros contre 1370 euros pour ceux de la « Fnac Paris » (entité juridique regroupant les cinq magasins dits « historiques » et qui n'inclut pas la Fnac des Champs-Élysées ouverte en 1997). Durant les premières semaines de conflit, les grévistes mentionnent un salaire moyen encore plus faible (975 euros par mois) et calculent que la différence de salaire entre leur établissement et la « Fnac Paris » est de 300 euros, justement le montant de l'augmentation générale de salaire qu'ils réclament. Cf. *Le Parisien*, « Les salariés du commerce en ébullition… », 10 mars 2002 ; *Libération*, « Piquets de grève sur la Fnac des Champs », 19 février 2002 ; *L'Humanité*, « L'agitation sociale se répand chez l'agitateur culturel », 20 février 2002.

739 Olivier Besancenot (LCR) et Robert Hue (PC) rendent par exemple visite aux grévistes. Cf. *Le Parisien*, « Robert Hue au secours des grévistes de la Fnac », 2 mars 2002 ; *Le Figaro*, « Ça s'accélère », 2 mars 2002.

740 La CGT Commerce et Services publie par exemple une lettre ouverte au Premier ministre et candidat à l'élection présidentielle, Lionel Jospin (PS), pour l'alerter sur « le travail du dimanche, le temps partiel imposé, les contrats à durée déterminée qui sont devenus la norme sociale, la répression syndicale et les directions qui

La grève s'étend sur 32 jours au total : cette longue durée n'est évidemment pas un objectif en soi pour les grévistes, mais elle constitue toutefois un signe de leur détermination. Au cours de leur lutte, les travailleurs mobilisés parviennent à s'adresser aux salariés des autres Fnac et à étendre leur mouvement dans de nombreuses villes où l'enseigne est présente. Finalement, ce conflit aboutit à la satisfaction d'une grande partie des revendications des grévistes[741] et, en particulier, à « l'alignement par le haut du statut des différentes Fnac parisiennes[742] ».

Dans le contexte de cette grève, l'exigence d'une meilleure rémunération au regard des horaires pratiqués devient un point de ralliement pour les salariés qui travaillent sur les Champs-Élysées dans d'autres entreprises. À l'initiative de l'Union locale du 8e arrondissement de la CGT, des salariés de différents magasins créent une « inter-enseigne Champs-Élysées » afin d'initier des manifestations en commun et de dénoncer « la prestigieuse avenue de la précarité[743] ». Dans les semaines qui suivent le conflit à la Fnac, les contacts établis entre les salariés de Virgin et de McDonald's des Champs-Élysées leur permettent par exemple d'organiser ensemble des journées de grève. Lors de ces initiatives, les salariés mobilisés réclament de meilleures rémunérations (pas de salaire d'embauche en dessous de 1 000 euros et un treizième mois), réaffirment leurs droits syndicaux et dénoncent le « travail de nuit, les dimanches et les jours fériés, tel qu'il est pratiqué aujourd'hui[744] ». À ce sujet, la CGT de Virgin publie un communiqué où elle exige que le travail dominical et nocturne procure aux salariés des bonifications salariales substantielles :

> « Nous travaillons sur une avenue exceptionnelle, dans des enseignes exceptionnelles, avec des horaires exceptionnels... à quand des conditions de travail et des salaires exceptionnels[745] ? »

À travers ces propos, le syndicat pointe, comme les grévistes de la Fnac l'avaient fait auparavant, le décalage entre la très grande disponibilité temporelle demandée aux salariés et des conditions

---

refusent de négocier ». Cf. Citée dans *AFP Infos Françaises*, « La CGT souhaite à Lionel Jospin « bienvenue Avenue de la Précarité », 6 mars 2002.

741 Le 15 mars 2002, la direction de la Fnac des Champs-Élysées et la CGT signent un protocole d'accord sur la négociation annuelle des salaires, mettant fin au conflit. Cet accord prévoit notamment une augmentation générale de 46 euros par mois pour tous les salariés du magasin des Champs, incluant l'alignement des grilles de salaires minima sur les Fnac parisiennes. De plus, les deux parties conviennent de deux primes supplémentaires : une prime d'amplitude de travail de 30,49 euros et la majoration de 25 % de la rémunération de travail de nuit à partir de 21 h. Cf. *Les Échos*, « Fnac : le conflit social en voie de règlement », 18 mars 2002.

742 Karl Ghazi, secrétaire général de l'USCP-CGT entre 2003 et 2013, entretien le 19 octobre 2015.

743 *L'Humanité*, « Spécial dédicace », 8 mars 2002.

744 Cités dans *AFP Infos Économiques*, « Appel à la grève samedi aux Champs-Élysées chez Virgin et au Mc Donald's », 5 avril 2002.

745 Communiqué CGT de Virgin, cité dans *ibid.*

de rémunération et de travail médiocres. Sans se centrer uniquement sur la question des horaires de travail, les syndicalistes de l'avenue des Champs-Élysées intègrent cette dimension comme un argument central pour revendiquer de meilleures compensations salariales en contrepartie de leur grande disponibilité temporelle.

D'autres conflits autour du travail dominical et nocturne apparaissent dans le commerce parisien au cours des années 2000. Ils s'inscrivent dans les précédentes mobilisations de salariés de la décennie 1990 et visent à s'opposer aux nouvelles extensions de l'amplitude horaire des salariés, à l'échelle de la semaine (en travaillant le dimanche) ou de la journée (en travaillant le soir). Quelques mois après la mobilisation de l'avenue des Champs-Élysées, par exemple, les employés du BHV de la rue de Rivoli se mettent en grève le jeudi 30 mai 2002 à l'appel de la CGT, de l'UNSA et de FO. À cette occasion, 160 d'entre eux occupent les entrées du grand magasin selon la police[746]. Les grévistes réclament une augmentation de leurs niveaux de rémunération et s'opposent au nouveau projet de la direction qui leur a annoncé sa volonté de repousser à partir de l'automne 2002 la fermeture du magasin à 20 h au lieu de 19 h. Une gréviste témoigne :

> « Y en a marre ! Cela fait deux ans qu'on se tape une fois tous les quinze jours deux nocturnes dans la semaine, le mercredi et le vendredi. Demain ce sera quoi : fermeture à 21 h tous les jours[747] ? »

Face à leur mobilisation, la direction accepte une « concertation » sur les horaires de travail mais rejette les revendications salariales[748].

Parfois, une mobilisation de ce type, même courte, connaît un succès suffisant pour laisser une empreinte durable sur les consciences militantes et encourager les équipes syndicales à s'opposer de manière systématique au travail nocturne et dominical. La journée de grève du 17 octobre 2008 aux Galeries Lafayette et Printemps du boulevard Haussmann est l'une d'entre elles. Ce jour-là, les syndicats respectifs des deux magasins[749] appellent à une journée de grève commune aux deux grands magasins contre les « dérèglementations à répétition » en matière

---

[746] *AFP Infos Françaises*, « Des salariés en grève occupent les entrées du BHV Rivoli », 30 mai 2002.

[747] Citée dans *Le Parisien*, « BHV : fronde contre les journées à rallonge », 3 juin 2002.

[748] *AFP Infos Économiques*, « BHV : les grévistes décident de suspendre provisoirement leur mouvement », 31 mai 2002.

[749] Il s'agit des intersyndicales CGT-CFDT-FO-CFTC-Unsa-Syndicat libre pour les Galeries Lafayette et CGT-CFDT-Fo-Unsa pour le Printemps.

d'horaires pour des « salaires ridicules ». Ils réagissent notamment au récent choix des deux directions de reporter la fermeture quotidienne à 20 h, de multiplier des nocturnes jusqu'à 21 h, 22 h, et parfois 22 h 30, ainsi que d'ouvrir régulièrement le dimanche durant la période de fin d'année[750]. Après avoir défilé dans les rayons des magasins, tracts et banderoles à la main, les grévistes des deux enseignes se retrouvent à midi dans un cortège commun de 1 000 salariés selon la CGT (600 selon la police)[751]. Voici comment Céline Carlen, la secrétaire générale de la CGT des Galeries Lafayette Haussmann, raconte cette journée :

> « On sent bien la tension à partir de 2008 sur nos horaires qui tardent de plus en plus. Cette année-là, on nous décale la fermeture de 19 h 30 à 20 h. Et là, même si on n'y croyait pas beaucoup à ce moment-là, on déclenche une manif. Chez nous, les gens touchent des primes avec des grosses sommes, donc on s'est dit "ça ne va pas être terrible cette histoire". Et puis en fait, entre les copains du Printemps et nous, on a sorti 1 000 personnes qui ne voulaient pas sortir une demi-heure plus tard le soir, prime ou pas prime. On comprend que ces questions d'horaires posent un vrai problème aux salariés et que ce n'est pas juste nous [les syndicalistes] qui avons un souci[752] ».

La mobilisation ce jour-là est en effet un franc succès avec une participation notable des salariés et des démonstratrices des grands magasins. La réussite de cette journée, que C. Carlen me décrira plus tard comme « un des plus beaux jours de [sa] vie », est, pour ses initiateurs, en partie une surprise car les organisations syndicales craignaient que les nocturnes soient populaires auprès des salariés du fait des primes associées. Comme cette responsable CGT l'indique, cette mobilisation confirme ainsi aux militants syndicaux le soutien dont ils bénéficient de la part des salariés sur les fermetures de plus en plus tardives. Cependant, cette réussite ne supprime pas les difficultés de la mobilisation. La direction des Galeries Lafayette, magasin dans lequel la grève a été la plus forte, maintient ses projets de nocturnes et estime n'avoir rien de plus à proposer puisque « tout est basé sur le volontariat[753] ». Les tentatives de reconduction de la grève dans ce magasin le lendemain du 17 octobre et le mardi suivant regroupent respectivement cent puis deux-cents salariés[754]. La mobilisation se poursuit également dans des proportions similaires

[750] *Les Échos*, « Grogne contre l'extension des horaires aux Galeries Lafayette Haussmann », 15 octobre 2008.

[751] *Le Parisien*, « Une mobilisation rare aux Galeries », 18 octobre 2008.

[752] Entretien avec Céline Carlen, secrétaire générale du syndicat CGT Galeries Lafayette Haussmann à ce moment-là, le 10 mars 2016.

[753] Citée dans *AFP Infos Économiques*, « Galeries Lafayette : la grève pourrait continuer la semaine prochaine (CGT) » 18 octobre 2008.

[754] *Ibid* et *AFP Infos Économiques*, « Le mouvement de grève se poursuit aux Galeries Lafayette et au Printemps Haussmann », 21 octobre 2008.

au Printemps[755]. Ainsi, si le conflit ne prend pas la forme d'une grève reconductible, les équipes syndicales retiennent toutefois le succès de la grève du 17 octobre 2008 pour poursuivre leur combat contre l'extension des horaires d'ouverture recherchée par les directions des grands magasins.

Aucun des grands magasins parisiens n'est d'ailleurs épargné par les démonstrations d'opposition de la part d'une fraction des salariés, quand les directions augmentent, de manière occasionnelle ou régulière, les plages horaires de travail. Ainsi, quelques mois après l'importante mobilisation aux Galeries Lafayette et au Printemps Haussmann, les salariés du BHV rue de Rivoli ainsi que ceux du Bon Marché manifestent contre le report de la fermeture de leur magasin de 19 h 30 à 20 h durant le mois de décembre 2008 pour les premiers[756] et en juin 2009 pour les seconds[757]. Cependant, si ces initiatives sont régulières, elles sont éparses et n'empêchent pas le mouvement d'élargissement des horaires.

Les militants syndicaux du commerce ont ainsi conscience de la dispersion des conflits relatifs aux horaires de travail. Dans un contexte où les enseignes se sentent encouragées à étendre l'amplitude d'ouverture de leurs magasins, ils cherchent à se regrouper au niveau parisien.

2) Face à la faible action des fédérations nationales, la création d'un regroupement parisien

La loi Mallié du 10 août 2009 facilite substantiellement le travail dominical dans le commerce à Paris grâce à la nouvelle définition de zones touristiques au sein desquelles tous les établissements de vente de détail peuvent désormais faire travailler leurs employés ce jour-là, et ce tout au long de l'année. Si les principales organisations syndicales de salariés ont conscience de ce danger et protestent à ce sujet dans leur expression publique nationale, leur mobilisation contre l'initiative parlementaire de R. Mallié est assez faible malgré les intenses débats politiques qu'elle a suscités. Certains de leurs dirigeants prennent des initiatives symboliques pour

755 *Ibid.*

756 *Le Parisien*, « La fermeture à 20 h passe mal au BHV », 3 décembre 2008 ; *Le Parisien*, « Opération blocus au BHV », 4 décembre 2008.

757 *Le Parisien*, « Les salariés du Bon Marché refusent les heures de nuit », 12 juin 2009 ; *Le Parisien*, « Le BHV descend dans la rue, le Bon Marché négocie… », 20 juin 2008.

dénoncer publiquement la proposition de loi. Ainsi, le secrétaire général de la CGT, Bernard Thibault se rend à Plan-de-Campagne le 6 novembre 2008 pour réaffirmer son opposition au travail dominical[758]. Quelques semaines plus tard, le 26 novembre, une délégation de militants de la Fédération CGT commerce, distribution et services, présente une pétition de 7 212 signataires aux députés de l'Assemblée nationale contre les nouvelles dérogations au repos dominical dans le commerce[759]. Au début du mois de juin 2009, la CGT se félicite d'avoir obtenu auprès du gouvernement « le principe d'une concertation » avec le ministère du Travail, espérant encore « faire reculer les aspects les plus négatifs » du texte[760]. Au cours de l'année 2008 et du premier semestre 2009, période durant laquelle les principales mesures de la proposition de loi sont largement discutées, les organisations syndicales ne proposent aucune grève ou manifestation de salariés à l'échelle nationale sur cette question alors qu'elles affichent publiquement une « unanimité syndicale[761] » sur le sujet. Cette absence est d'autant plus remarquable qu'à l'inverse, 2 000 salariés du commerce manifestent *en faveur* du travail dominical à Paris le jeudi 19 juin 2008 à proximité de l'Assemblée nationale afin d'exiger que la proposition du député des Bouches-du-Rhône soit examinée au plus tôt[762]. Le 30 juin 2009 seulement, un petit rassemblement parisien est organisé à l'appel de la CGT, Sud et de la CFTC, et regroupe quelques centaines de salariés[763]. À cette occasion, une délégation CGT remet 110 000 signatures de la pétition. Même après l'adoption de la proposition de loi à l'Assemblée, les confédérations syndicales continuent à la dénoncer publiquement : elles interpellent à ce sujet les sénateurs le 16 juillet 2009[764] et regrettent par la suite que le Conseil constitutionnel n'ait pas censuré les principales dispositions du texte législatif[765]. Ainsi, en soutenant fortement la position des

758 *Le Figaro*, « La CGT en campagne contre le dimanche », 7 novembre 2008.

759 *AFP Infos Françaises*, « Travail dominical : la CGT dépose à l'Assemblée une pétition de 7 212 signatures », 26 novembre 2008.

760 Propos de Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT, cité dans *AFP Infos Françaises*, « Travail dominical : la CGT obtient l'ouverture d'une "concertation" », 4 juin 2009.

761 Expression de B. Thibault, cité dans *ibid.*

762 En pleine polémique à propos de Plan-de-Campagne, une partie des salariés de cette zone commerciale fait le déplacement pour la manifestation. La majorité des présents viennent toutefois d'Île-de-France, notamment d'enseignes de bricolage (Castorama, Leroy Merlin) ou de centres commerciaux (comme Art de Vivre à Eragny) concernés par des litiges sur le sujet. Cf. *AFP Infos Françaises*, « 2 000 salariés manifestent pour le travail dominical devant l'Assemblée », 19 juin 2008 ; *Les Échos*, « Des salariés favorables au travail le dimanche manifestent », 20 juin 2008.

763 *AFP Infos Françaises*, « Rassemblement à Paris contre le travail dominical et pour "récupérer" la TVA », 30 juin 2009.

764 *AFP Doc*, « Travail dominical : les syndicats interpellent les sénateurs », 16 juillet 2009.

765 *AFP Infos Économiques*, « Travail dominical : réactions syndicales à la censure du Conseil constitutionnel », 6 août 2009.

parlementaires socialistes, et même une partie de ceux de l'UMP, hostiles à la proposition de loi, les organisations syndicales investissent le débat public sur la question sans pour autant organiser un plan de bataille avec une véritable mobilisation de salariés.

Encadré 4 – Esquisse d'un portait collectif des animateurs du Clic-P

Les principaux animateurs de l'intersyndicale parisienne ont un profil similaire sur plusieurs points. D'abord, leurs caractéristiques sociodémographiques sont assez proches. Les hommes sont majoritaires, en nombre et surtout en temps de parole et en responsabilité. Trois femmes investissent ce cadre intersyndical (Françoise Nicoletta, Céline Carlen et dans une moindre mesure Stéphanie Poursac) mais, dans les réunions auxquelles j'assiste, elles prennent proportionnellement bien moins la parole que les hommes. Hormis Françoise Nicoletta, ces femmes ne représentent d'ailleurs pas seules leur organisation et se trouvent ainsi dans la position de « secondes » par rapport à leur camarade masculin. Au début des années 2010, les animateurs du comité de liaison ont tous entre 40 à 55 ans. De plus, ils ont pour la plupart d'entre eux poursuivi leurs études après le baccalauréat. Ainsi, Karl Ghazi a une formation de chanteur lyrique et a suivi des études de droit tandis que sa camarade Céline Carlen était étudiante en littérature étrangère. Laurent Degoussée a fait des études de cinéma et Alexandre Torgomian a suivi une formation d'ingénieur son. Tous commencent à travailler dans le commerce pour financer leurs études : ils sont donc caractéristiques du profil des étudiants-salariés dont l'emploi, initialement vécu comme temporaire, « s'éternise » (Pinto, 2014, p.253).

Sur le plan professionnel, la plupart des animateurs du Clic-P ont travaillé dans une enseigne ou un grand magasin particulièrement mobilisé sur la question du travail dominical et nocturne, même s'il ne s'agit pas forcément de leur premier emploi : Karl Ghazi à la Fnac, Céline Carlen aux Galeries Lafayette, Laurent Degoussée (et son camarade Sylvain Alias) à Virgin Megastore, Stéphanie Poursac au Bon Marché… Les deux responsables syndicaux qui n'ont pas travaillé pour ce type d'enseignes ont occupé des postes de cadres comme responsables de magasin. Éric Scherrer a même exercé la fonction de directeur d'un magasin pendant 15 ans tandis qu'Alexandre Torgomian a été responsable de magasin chez Ed. Pour ces différentes raisons, les syndicalistes investis dans l'intersyndicale ne constituent pas les franges les plus précaires du salariat du commerce.

Surtout, les animateurs du Clic-P ont une longue expérience de militantisme syndical. Ils sont d'ailleurs tous devenus permanents syndicaux après plusieurs années de militantisme local dans leur établissement. La grande majorité des responsables du comité de liaison dirigent des structures syndicales intermédiaires qui, d'un côté, chapeautent et coordonnent les syndicats ou sections d'entreprise à l'échelle de Paris (ou de l'Île-de-France) et, de l'autre, se rattachent à leur fédération nationale. Les exceptions à ce sujet correspondent aux forces syndicales qui seront les premières à quitter l'intersyndicale (cf. infra).

Une partie des militants et responsables syndicaux ont conscience de cette faible mobilisation syndicale. En particulier, ceux qui sont investis depuis les années 1990 sur la question du travail dominical et nocturne à Paris, comme les militants ex-Sycopa (désormais USCP-CGT), considèrent que la réponse des organisations syndicales nationales n'est pas à la hauteur de la situation. La concentration d'une partie notable des conflits à Paris les incite alors à agir à cette échelle, sans attendre que l'impulsion vienne des fédérations nationales. C'est dans cette perspective qu'ils initient une nouvelle intersyndicale parisienne afin de renouveler leur stratégie sur le front des horaires de travail. Le nouveau comité de liaison nait bien de l'initiative de militants au profil particulier, celui de permanents syndicaux de structures intermédiaires (cf. encadré 4 ci-dessus).

En février 2010, dans le cadre de la concertation organisée par la mairie de Paris pour décider de l'éventuel classement en « zone touristique » ou « PUCE » de certains quartiers de la capitale, les organisations syndicales parisiennes sollicitées se rendent compte qu'elles partagent le même constat sur la situation en cours et décident alors de se revoir. Voici comment Karl Ghazi, ex-Sycopa, devenu secrétaire général de l'Union syndicale du commerce de Paris (USCP) de la CGT depuis 2003, raconte ces évènements :

> « À l'issue de la réunion à Hôtel-de-Ville où enfin on est tous ensemble, je prends l'initiative de proposer à tous les syndicats présents qu'on se retrouve pour s'organiser puisqu'on a défendu les mêmes positions à la mairie. Ça se fait dans la rue, comme ça : "puisque les patrons ne font qu'avancer, ça serait pas mal qu'on essaie d'y répondre en commun". Et puis, là miracle tout le monde dit « oui ». Je ne m'y attendais pas trop. On se réunit une fois ici [à l'Union Syndicale CGT], une deuxième fois. Petit à petit, plusieurs idées germent[766] ».

Ce regroupement syndical prend le nom de Clic-P pour « Comité de liaison intersyndical du commerce de Paris ». Les syndicats parisiens ou franciliens de six organisations syndicales différentes se joignent à cette initiative : l'Union syndicale du commerce de Paris (USCP) de la CGT, le syndicat CGT-Force Ouvrière des employés et cadres du commerce de Paris, le Syndicat commerce interdépartemental (SCID) d'Île-de-France CFDT, la Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (Fnecs) de la CFE-CGC, le syndicat des employés du commerce Île-de-France (SECI) de la CFTC et le syndicat Sud Commerces et Services Île-de-France. Ce cadre a pour premier objectif de « répondre » à la mobilisation

[766] Karl Ghazi, entretien le 19 octobre 2015.

patronale en faveur d'une extension des horaires dans le commerce. Dans cette perspective, les syndicalistes voient l'unité syndicale comme un atout précieux pour leur combat.

3) L'unité syndicale, nouvelle source de légitimité

La réunion des différentes forces syndicales est conçue comme un moyen d'être collectivement plus fort, chacune apportant des ressources spécifiques. Vincent Lecourt, avocat pour FO et investi depuis 2006 dans la défense du repos dominical des salariés du commerce (cf. chapitre 2), présente le comité de liaison de la façon suivante :

> « J'ai été embarqué dans le Clic-P par FO. Au sein du Clic-P, chaque organisation syndicale est venue avec certaines choses à apporter. Une avec un délégué syndical qui pouvait à un endroit avoir des éléments sur des pratiques en interne. Une avec une capacité de mobilisation. Une autre avec, à l'époque, des journalistes qui répondaient assez favorablement à ses sollicitations… Et Force Ouvrière est arrivée avec Maître Lecourt qui a un savoir-faire sur ces dossiers-là[767] ».

Les différents syndicats n'ont pas la même capacité de mobilisation des salariés : l'USCP-CGT et le SCID-CFDT sont les deux principales forces syndicales[768], les autres ont un poids bien plus limité[769]. Cependant, ces dernières apportent d'autres types de ressources, que ce soient des contacts avec les journalistes pour Éric Scherrer de la CFTC ou l'expérience des précédents litiges avec FO et son avocat V. Lecourt. D'ailleurs, certaines « ressources » s'intègrent tellement bien dans le cadre intersyndical qu'elles perdurent même après le départ de ceux qui les avaient initialement apportées, à l'image de V. Lecourt qui continuera d'agir pour le compte du Clic-P après le départ de FO en 2013.

La constitution d'une intersyndicale n'est pas une pratique inédite dans le syndicalisme du commerce parisien. Karl Ghazi se souvient par exemple que les syndicats du secteur avaient organisé au moins à deux reprises ce type de regroupement durant les années 1990. D'abord, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, en novembre 1994, 1 500 et 3 000 salariés du commerce manifestent à Paris contre le travail dominical, nocturne et durant les jours fériés

767 Vincent Lecourt, avocat initialement de Force Ouvrière puis également du Clic-P, entretien le 9 mars 2016.

768 La première revendique environ 6 000 membres pour le « commerce et les services » et environ 3 000 pour le seul secteur du commerce à Paris. Le second estime avoir 4 500 adhérents dans le commerce à l'échelle de l'Île-de-France cette fois.

769 Autour de la centaine d'adhérents, jusqu'à 300 pour FO sur Paris et 500 pour Sud dans l'Île-de-France.

à l'appel d'une intersyndicale dont le « noyau dur est constitué des syndicats CGT et CFDT[770] ». Ensuite, au moment où les employeurs des grands magasins et des magasins populaires dénoncent les conventions collectives de leur branche, plusieurs manifestations et rassemblements sont organisés conjointement par les syndicats parisiens de la CFDT et de la CGT. K. Ghazi décrit ces deux expériences comment des « grands moments[771] » de l'histoire syndicale du commerce parisien car elles ont permis à chaque fois une mobilisation importante des salariés du commerce. D'ailleurs, pour celui qui est à la tête du plus gros syndicat du commerce à Paris au moment de la fondation du Clic-P, « la recherche de l'unité syndicale fait partie de [son] ADN militant[772] ». Au-delà de son cas personnel, K. Ghazi explique que toute la conception du syndicalisme développée dans le Sycopa au sein duquel il a évolué encourage les pratiques intersyndicales, notamment entre la CFDT et la CGT[773]. Ainsi, la création d'une nouvelle intersyndicale constitue, pour une partie au moins de ses initiateurs, une forme de pratique syndicale valorisée car souvent associée à une plus grande légitimité et ainsi à une efficacité accrue.

Concrètement, l'unité est aussi décrite comme un moyen d'éviter la concurrence syndicale aux effets potentiellement délétères. Les organisations syndicales engagées dans les batailles judiciaires contre le travail dominical et nocturne se sont parfois trouvées parfois en position délicate dans les établissements, vis-à-vis non seulement des employeurs mais aussi des salariés. Voici comment V. Lecourt décrit l'intérêt du Clic-P au regard de l'expérience précédente de FO :

> « FO s'en est pris plein la gueule, dans les boites, notamment pour les élections et la représentativité – vous savez c'est un concours et on pousse les syndicats à faire comme les politiques, à se mettre en compétition les uns avec les autres. Dans le cadre de la compétition, on entendait : "regardez les salauds de FO, ils ont amassé du fric, vous n'avez plus les majorations, y'a des licenciements, etc… À cause d'eux".

770 Entretien avec K. Ghazi, le 19 octobre 2015.

771 *Idem.*

772 *Idem.*

773 Il explique d'ailleurs cet ADN « unitaire » par sa formation militante à la Fnac-Bastille où il a côtoyé de nombreux militants d'extrême-gauche (Chabault, 2010), notamment de la LCR et des militants communistes du PCF. En particulier, P. Brody, dirigeant historique du Sycopa-CFDT, était militant à la LCR. Ces militants adhéraient indifféremment à la CGT ou à la CFDT et la séparation LCR-PCF ne recoupait pas la division syndicale. Au contraire, il y avait, selon K. Ghazi, une sorte de « Yalta », puisque « deux magasins étaient entièrement CGT et un magasin entièrement CFDT ». L'unité CGT-CFDT était « très forte, systématique et sur des bases très saines » : « le logo changeait, à part ça, il n'y avait pas de différence ». Il affirme ainsi être entré à la CFDT « par hasard » (puis devient rapidement délégué central CFDT à la Fnac Codirep) et a toujours travaillé « main dans la main avec la CGT, pour les tracts, les luttes, tout en fait ». Cf. Entretien avec Karl Ghazi, le 19 octobre 2015.

> L'intersyndicale de Paris, elle a compris que ça si on voulait l'éviter, il fallait avoir une plateforme revendicative où on retrouve tout le monde, et ce, que vous soyez ou pas présents dans les boites. À partir du moment où tout le monde le fait, vous ne pouvez plus prendre à partie tel ou tel syndicat[774] ».

Le Clic-P est alors présenté comme un dispositif permettant d'éviter que la concurrence entre syndicats s'exerce sur les sujets relatifs aux horaires de travail pour lesquels il y a un large accord entre eux. Ainsi, même pour ceux qui, comme à FO, ne mettent pas la question de l'unité au cœur de leur trajectoire militante, l'intersyndicale apparaît comme adaptée afin de répondre à un problème spécifique qui mérite une action concertée de toutes les organisations syndicales.

Publié en mars 2010, le tout premier tract de présentation du Clic-P oriente justement son argumentation sur l'unité syndicale :

> « [Titre :] Les syndicats du commerce de Paris s'unissent pour la défense des salariés !
>
> […] Nous, salariés du commerce de Paris, avons-nous les moyens de contraindre les patrons à une autre politique ?
>
> [Surligné :] Oui, à la condition de nous battre dans l'unité. […]
>
> Cette unité des syndicats doit permettre l'union entre les salariés, cette union qui nous manque pour obliger les patrons à nous entendre.
>
> […] Notre objectif est de nous battre tous ensemble et en même temps, dans tous les magasins, aussi souvent qu'il le faudra, jusqu'à obtenir gain de cause : [surligné en conclusion du tract :] ce que chacun seul ne peut espérer obtenir, dans l'unité, nous pouvons l'exiger[775] ! »

L'unité syndicale est ici présentée comme une « condition » de l'unité des salariés, qui est elle-même appréhendée comme nécessaire pour se faire « entendre » des employeurs. Ainsi, la fragmentation du paysage syndical est décrite en creux comme l'une des principales causes de la faiblesse du camp des salariés. D'ailleurs, les militants syndicaux considèrent le morcèlement syndical comme d'autant plus dommageable que le taux de syndicalisation est déjà faible dans le commerce.

En outre, le tract pointe un autre problème : le fait que les salariés se battent magasin par magasin selon les projets de leur direction. À chaque fois qu'un magasin annonce le report de ses horaires de fermeture, des débrayages ou des grèves sont organisés par les syndicats

[774] Entretien V. Lecourt, le 9 mars 2016.

[775] Premier tract du Clic-P, « Les syndicats du commerce de Paris s'unissent pour la défense des salariés ! », signé par la CGT, la CFDT, FO, CFTC, et Sud, mars 2010. Dès le mois d'avril 2010, le même tract sort avec le logo de la CFE-CGC en plus. Il est reproduit dans son intégralité dans l'annexe 3.

présents, en fonction de leur capacité d'action. Pourtant, les ouvertures de plus en plus tardives constituent bien un mouvement d'ensemble du commerce à Paris et les directions d'enseignes utilisent justement les pratiques de leurs concurrents comme argument pour imposer la même chose dans leurs établissements. Ainsi, l'unité dont il s'agit – « tous ensemble et en même temps, dans tous les magasins » - dépasse la simple unité des appareils syndicaux dans chacun des conflits pris isolément, mais doit être le socle d'un mouvement d'ensemble des salariés au niveau de la capitale. Dans cette perspective, le cadre commun permet aux syndicalistes d'envisager une riposte des salariés à une autre échelle, celle des conflits locaux défensifs.

Au-delà de l'unité des six syndicats de salariés du commerce, le Clic-P s'est fait connaître largement des salariés et dans l'espace public grâce à son action, tant dans l'arène judiciaire que sur le terrain syndical.

B) La singularité du Clic-P comme intersyndicale

Le comité de liaison se distingue d'une intersyndicale classique moins par ses objectifs affichés que par les moyens dont il se dote pour y parvenir. D'une part, sur le plan organisationnel, il ambitionne de créer un cadre pérenne qui inclut largement tous les militants des organisations qui en sont parties prenantes (1). D'autre part, il cherche à combiner systématiquement deux répertoires d'action, le recours au droit et l'investissement militant des salariés, le second étant considéré comme le gage de l'efficacité du premier (2).

1) Un entre-deux organisationnel

Dès son origine, le Clic-P se différencie, sur le plan organisationnel, d'une intersyndicale classique telle que celle de 1994, pour au moins deux raisons. Voici comment le secrétaire général de la CGT K. Ghazi le présente :

> « D'abord, ce n'est pas une intersyndicale ponctuelle qu'il faut mettre en place car ce n'est pas un problème ponctuel. Ensuite, il faut que ce soit un truc vraiment partagé, donc il faut que ça s'appuie sur des AG

> de militants qui décident de cette intersyndicale et de la plateforme revendicative[776] ».

En premier lieu, le syndicaliste souligne l'ambition du Clic-P de perdurer dans le temps. Face à la pression permanente des enseignes pour étendre leurs horaires d'ouverture dans la capitale, les initiateurs du Clic-P ne veulent pas se limiter à « une intersyndicale ponctuelle » mais inscrivent d'emblée leur regroupement dans la durée. Cette idée est d'ailleurs explicitée dans les publications du Clic-P :

> « Les délégués se sont prononcés pour un mouvement bâti dans la durée[777] ».

Ils ont en effet conscience que la volonté des directions des grands magasins d'ouvrir le dimanche et de plus en plus tard le soir constitue une dynamique de long terme. À cet égard, la manifestation de novembre 1994 n'est pas seulement mobilisée pour son caractère intersyndical, elle l'est aussi pour souligner l'ancienneté de cette lutte : contre des employeurs qui cherchent depuis des années à étendre les horaires d'ouverture de magasins, les initiateurs du Clic-P entendent riposter également dans la durée.

Ensuite, les animateurs du Clic-P décident d'animer l'intersyndicale par des assemblées générales des militants des syndicats parties prenantes. Ainsi, contrairement à une intersyndicale classique, les dirigeants syndicaux ne sont pas les seuls à s'investir dans ce cadre. Dans cette perspective, les militants de terrain doivent s'approprier ce comité de liaison pour en faire un véritable espace d'activité dans lequel ils peuvent s'impliquer. La première assemblée générale des militants est ainsi conçue comme l'occasion de présenter et d'acter le projet d'intersyndicale et la plateforme revendicative. Elle a lieu le 13 avril 2010 à la bourse du travail de Paris et réunit 150 délégués des six organisations syndicales. Le compte-rendu de cette AG, considérée comme fondatrice du Clic-P, fait l'objet d'un nouveau tract :

> « L'assemblée était composée de délégués de 25 enseignes et de 50 établissements représentants près 20 000 salariés parisiens dont notamment : le Printemps, les Galeries Lafayette, le Bon Marché, le BHV, la Fnac, Virgin, Monoprix, Tati, Jacadi, ED, Franprix, Damart, Darty, Zara, Modelabs…[778] »

---

776 Karl Ghazi, entretien le 19 octobre 2015.

777 Communiqué du Clic-P, « L'intersyndicale du commerce de Paris décide d'actions sur les salaires et le temps de travail », signé par la CFE-CGC, FO, CFDT, CGT, CFTC, Sud, le 14 avril 2010. Ce texte qui popularise les décisions adoptées par la première assemblée générale du Clic-P est reproduit intégralement dans l'annexe 4.

778 Tract du Clic-P, « L'intersyndicale du commerce de Paris décide d'actions sur les salaires et le temps de travail », signé par la CFE-CGC, FO, CFDT, CGT, CFTC, Sud, avril 2010. Il s'agit du même texte que le communiqué de presse mentionné ci-dessus et reproduit dans l'annexe 4.

La légitimité de cette assemblée s'appuie non seulement sur la présence des six organisations syndicales mais aussi sur la diversité et le nombre d'établissements et de salariés « représentés ». Les initiateurs du regroupement syndical mettent en avant cette assemblée générale comme l'acte de fondation du Clic-P afin de s'appuyer sur cette représentativité pour faire reconnaître ce nouveau cadre.

Lors de cette première assemblée générale de l'intersyndicale, les présents votent les différentes revendications qui doivent réunir les différentes organisations syndicales :

> « Elle [l'assemblée générale] a validé, à l'unanimité, les revendications suivantes :
>
> - Des salaires qui permettent de vivre dignement ;
> - Pas d'ouvertures avant 9 h, pas de fermetures après 19 h 30 ;
> - L'arrêt de l'extension des ouvertures dominicales ;
> - Repos garanti les jours fériés ;
> - Priorité pour les temps partiels qui souhaitent augmenter leur contrat de travail[779] ».

Ces cinq revendications fondent durablement les objectifs du Clic-P. Trois d'entre elles concernent l'extension des plages horaires de travail : le matin ou le soir, le dimanche et les jours fériés. Les deux autres portent, directement ou indirectement, sur le niveau de rémunération. Après la deuxième assemblée générale en juin 2010, la formule relativement lâche sur des « salaires qui permettent de vivre dignement » est remplacée par l'exigence d'une « augmentation de 200 euros minimum pour tous[780] ». De plus, le refus des temps partiels imposés correspond aussi à une exigence de ne pas avoir des salaires partiels. Il apparaît ainsi clairement que, pour les initiateurs du Clic-P, l'extension des horaires de travail ne peut pas être combattue sans des augmentations significatives de salaires afin que les salariés ne soient pas contraints d'accepter de travailler durant les nocturnes, les jours fériés et les dimanches, comme seul moyen d'augmenter leur niveau de rémunération. L'articulation de ces différentes revendications est donc essentielle aux yeux des militants syndicaux pour défendre l'idée que le refus collectif de travailler durant ces horaires dominicaux et nocturnes peut et doit s'accompagner d'augmentations de salaire.

---

779 *Ibid.*

780 À partir de juin 2010, les tracts du Clic-P mentionnent régulièrement cette exigence de « 200 euros pour tous ».

Mais au-delà de ces revendications, le regroupement intersyndical se dote aussi de moyens d'action spécifiques.

2) La combinaison de deux répertoires d'action

Le Clic-P propose un programme d'action selon deux axes principaux d'intervention. Le premier est d'ordre judiciaire. Voici comment Karl Ghazi l'explique :

> « On voulait stopper l'hémorragie. De plus en plus, les magasins ouvraient le dimanche. Ils misaient sur le fait accompli car une fois qu'ils ouvrent le dimanche, c'est très difficile de revenir en arrière. Il fallait donc stopper ce mouvement grâce à l'action judiciaire[781] ».

Cette lutte contre le « fait accompli » est largement partagée parmi les représentants du Clic-P, en particulier parce que la dernière loi en la matière, celle du 10 août 2009, légalise, avec les « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » (PUCE), les ouvertures dominicales jusque-là illégales au nom d'un « usage ». Dès le premier semestre 2010, les responsables syndicaux dénoncent, notamment auprès de la mairie de Paris, la « multiplication des ouvertures illégales dans le commerce alimentaire suite à la promulgation de la loi Mallié[782] ». L'objectif des syndicalistes est donc d'éviter que des magasins ouverts illégalement le dimanche puissent ensuite défendre l'existence d'un « usage » qui rendrait nécessaires – et légales – ces ouvertures dominicales sous menace de suppressions d'emplois, voire de fermeture.

Le second axe d'intervention correspond à « une action syndicale classique[783] ». Il vise la mobilisation de salariés dans le cadre de grèves, manifestations et diverses initiatives militantes. Ces deux registres d'action sont présentés comme complémentaires. Ainsi, dans le tract publié à l'issue de la première assemblée générale du 13 avril, les membres du Clic-P proposent de construire leur mouvement en combinant diverses « actions militantes[784] », notamment une grève et une manifestation pour le premier jour des soldes d'été le 30 juin, et des « actions judiciaires pour faire cesser les ouvertures dominicales illégales[785] ».

---

781 Karl Ghazi, entretien le 6 mai 2017.

782 Courier des organisations syndicales du commerce (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD) au Maire de Paris, relatif à la « création des nouvelles zones touristiques à Paris », le 17 mai 2010.

783 Karl Ghazi, entretien le 6 mai 2017.

784 Tract du Clic-P, *op. cit.,* « L'intersyndicale du commerce de Paris décide d'actions sur les salaires et le temps de travail », avril 2010.

785 *Ibid.*

Pour ce faire, ils souhaitent interpeler tous les interlocuteurs possibles : « ce mouvement […] s'adressera aux patrons, à la mairie de Paris et à la préfecture[786] ». Au-delà des employeurs eux-mêmes, le maire et le préfet sont en effet les deux acteurs principaux qui jouent un rôle central dans l'éventuelle modification des zones géographiques où il est possible de déroger au repos dominical dans les établissements de commerce de détail (ZT[787] ou PUCE). Durant le premier semestre 2010, les syndicats membres du Clic-P sollicitent en particulier la mairie de Paris pour l'inciter à refuser toute extension des zones touristiques. Ils interprètent le refus de B. Delanoë de créer de nouvelles zones touristiques comme un de leurs premiers succès à mettre à leur crédit.

Dès 2010, les syndicats actifs dans le Clic-P multiplient les initiatives pour dénoncer l'extension en cours des horaires de travail. Ils organisent plusieurs assemblées générales de militants afin d'encourager la mobilisation des salariés. Leur « première action d'envergure[788] » est une manifestation qui réunit 500 salariés selon les organisateurs, le 30 juin 2010. Elle est l'occasion, pour les animateurs du Clic-P, de mettre en avant leurs mots d'ordre : « Nocturnes, dimanche, jours fériés, ça suffit ! », « C'est 200 euros qu'il nous faut ![789] ». À l'issue de la manifestation, les représentants du Clic-P sont reçus par le cabinet d'H. Novelli, secrétaire d'État chargé du commerce, pour réclamer une règlementation des horaires d'ouverture dans un cadre commun afin d'éviter « que la concurrence entre les enseignes [ne se fasse] sur le dos des salariés[790] ». La participation à cette manifestation est plus modeste que ce que les responsables syndicaux espéraient[791], mais ces derniers poursuivent leurs activités à la rentrée. En octobre 2010, les membres du Clic-P lancent une pétition contre « la fuite en avant des horaires » : ils exigent que « tous les commerces [soient logés] à la même enseigne » et réclament que la mairie et la préfecture de Paris imposent une règlementation commune pour tous les établissements de vente de détail, avec une amplitude maximale entre 9 h et 19 h 30 et sans ouverture dominicale supplémentaire.

---

786 *Ibid.*

787 Zone touristique.

788 Communiqué de presse du Clic-P, « Premier jour des soldes : le déclic des salariés parisiens du commerce ! », signé par FO, SUD, CFDT, CFE-CGC CFTC et CGT, 30 juin 2010.

789 Cité dans *ibid.*

790 *Ibid.*

791 À l'instar d'Éric Scherrer, secrétaire de la SECI-CFTC cité dans *L'Humanité*, « Employés bradés dans le commerce », 1er juillet 2010.

Ces initiatives militantes témoignent de la volonté des animateurs du Clic-P de s'appuyer sur la mobilisation – même partielle – des salariés. Cependant, c'est surtout sa stratégie judiciaire qui procure à l'intersyndicale une audience médiatique et politique considérable auprès des enseignes, des pouvoirs publics et des salariés.

II - Une mobilisation du droit qui procure une audience nationale à l'intersyndicale

Le Clic-P prend progressivement en charge le combat contre l'extension des horaires de travail dans le commerce à Paris et contribue à remettre ces enjeux au premier plan de l'actualité sociale et politique. Cette nouvelle structure élabore une stratégie judiciaire qu'il considère comme partie intégrante de son combat politique plus large contre la généralisation du travail dominical dans le commerce (A). Avec l'aide d'inspecteurs du travail parisiens, les syndicalistes du Clic-P élargissent également le champ du contentieux avec les grandes enseignes en contestant devant les tribunaux la légalité des ouvertures nocturnes (B).

A) L'élaboration d'une stratégie judiciaire au service d'un combat politique

Les premières procédures judiciaires intentées par le Clic-P concernent les supérettes alimentaires parisiennes qui ouvrent régulièrement le dimanche après-midi. Pour ce faire, les syndicalistes collaborent avec des inspecteurs du travail afin de concevoir une stratégie commune (1). De plus, ces poursuites judiciaires s'inscrivent dans une perspective politique car les syndicalistes veulent surtout envoyer un message à l'ensemble des enseignes de ce type (2). Pour eux, cette mobilisation du droit doit permettre de changer les pratiques mais pallie surtout les manquements de l'État (3).

1) Le front commun de syndicalistes et d'inspecteurs du travail

Le Clic-P choisit de mener ses premiers recours judiciaires à l'encontre des supérettes alimentaires qui ouvrent le dimanche toute la journée. Ces commerces connaissent un succès grandissant, ils ouvrent tard le soir et de plus en plus souvent sept jours sur sept, en particulier depuis la promulgation de la loi du 10 août 2009.

L'intersyndicale a conscience que les enseignes qui encouragent cette extension des horaires sont cependant difficilement atteignables pour au moins trois raisons. D'abord, les supérettes alimentaires sont des petits établissements où les possibilités de résistance ou de mobilisation des salariés sont bien moindres que dans les grands établissements. Ensuite, dans ce type de commerce, les enseignes recourent régulièrement au système de franchise pour gérer les magasins. La responsabilité de la gestion des magasins est diluée sur chacun des directeurs jugés indépendants dans ce contexte. Enfin, les procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail étaient jusque-là peu dissuasifs, comme l'indique un directeur de magasin interrogé par *Le Parisien* :

> « On applique la stratégie de nos états-majors. En haut, la consigne est claire : mieux vaut payer une amende que de laisser des clients à la concurrence[792] ».

Par rapport au prix que coûterait éventuellement une fermeture dominicale, le faible montant des amendes incite les enseignes à maintenir leurs magasins ouverts.

Face à ces difficultés, les animateurs du Clic-P élaborent une stratégie judiciaire de long terme en établissant un large front réunissant différents syndicats et des inspecteurs du travail.

D'une part, la concertation des différentes forces syndicales au sein d'un même cadre a pour objectif de systématiser les poursuites judiciaires afin de viser non seulement les « franchisés » mais également les enseignes. En poursuivant plusieurs enseignes en même temps, l'objectif du Clic-P est bien d'envoyer le message politique suivant : à chaque fois que les syndicats feront le constat d'une ouverture illégale, ils entreprendront des poursuites judiciaires, peu importe le nom de l'enseigne ou le statut du magasin.

D'autre part, l'intersyndicale s'appuie sur l'expérience des précédents litiges judiciaires menés par l'avocat Vincent Lecourt pour le compte de FO. Comme lors des litiges du Val

792 Cité dans *Le Parisien*, « Ouverture du dimanche : les supérettes hors la loi », 7 mars 2010.

d'Oise, V. Lecourt choisit la procédure de référés pour obtenir des résultats rapides. De plus, la collaboration s'étend également aux inspecteurs du travail dont un certain nombre rentrent en contact, par le biais syndical, avec les responsables du Clic-P et Me Lecourt. Dans les dossiers établis par les inspecteurs du travail, les organisations syndicales se constituent alors parties civiles. Avec cette « procédure expérimentale[793] », les inspecteurs, habilités à se pourvoir devant le juge uniquement sur le sujet du respect du repos hebdomadaire le dimanche, peuvent également contester le non-respect d'un arrêté préfectoral de fermeture règlementant le commerce alimentaire. En effet, ce secteur est soumis à un arrêté préfectoral du 15 novembre 1990 qui impose aux commerces alimentaires parisiens de fermer un jour par semaine, le dimanche ou le lundi toute la journée[794]. La stratégie judiciaire du Clic-P permet ainsi aux requérants de faire valoir dans une seule procédure une infraction au Code du travail (non-respect du repos hebdomadaire le dimanche) ainsi que le non-respect de l'arrêté préfectoral (un jour de fermeture minimum dans la semaine).

Elle s'avèrera particulièrement efficace, car comme l'indiquera le premier verdict du 10 février 2011 en la matière, ce type de recours permet d'additionner les astreintes exigées par la justice en cas de non-respect du repos dominical et celles dues en cas d'infraction à l'obligation de fermeture. En ce sens, ces syndicalistes qui peuvent par ailleurs développer des « stratégies d'évitement d'action judiciaire » dans les litiges individuels (Giraud, 2017, p.133), décident de recourir aux tribunaux pour faire valoir les droits individuels et surtout collectifs des salariés à propos du repos hebdomadaire le dimanche. En ce sens, leur initiative se rapproche des contentieux initiés par les syndicats aux États-Unis ou en Grande-Bretagne au cours desquels les syndicats réclamaient l'application effective du principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (Guillaume, 2015 ; McCann, 1994).

---

[793] Expression de V. Lecourt, 9 mars 2015.

[794] Établi suite à un accord intervenu le 8 juin 1990 entre les syndicats de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs dans le domaine de l'alimentation générale, de l'épicerie, de la crèmerie, du fromage, des fruits et légumes et des liquides à emporter, cet arrêté préfectoral ordonne aux établissements ou parties d'établissements vendant au détail les biens susmentionnés, d'être fermés au public soit le dimanche soit le lundi, cette fermeture impliquant le repos du personnel salarié. Comme ces magasins ne peuvent ouvrir le dimanche que jusqu'à 13 h, s'ils choisissent d'ouvrir leurs portes ce jour-là, ils sont alors contraints de fermer un jour et demi (le dimanche après-midi et le lundi).

2) La volonté de systématiser les recours pour faire passer un message politique

Quelques semaines après sa fondation, le Clic-P alerte les autorités compétentes sur la multiplication des ouvertures dominicales illégales des superettes. En particulier, les organisations syndicales membres de l'intersyndicale s'adressent par courrier au préfet à Paris pour lui demander de « faire respecter […] les dispositions de la loi[795] ». Elles visent les grandes enseignes (Carrefour City, Shopi, Huit à Huit, Franprix, etc.) qui ouvrent le dimanche après-midi. Finalement, face à la persistance du problème, elles assignent le 25 novembre 2010 huit supérettes de cinq enseignes (Carrefour City, Franprix, G20, Monop' et Spar) devant le tribunal de grande instance de Paris pour l'emploi de salariés le dimanche après-midi. Quelques jours auparavant, le dimanche 21 novembre, le Clic-P organise un rassemblement à 13 h devant un Franprix dans le 19e arrondissement de Paris pour expliquer les recours judiciaires entrepris. En sus du non-respect du repos hebdomadaire dominical des salariés, les plaignants accusent également les commerces incriminés de contrevenir aux dispositions prévues par l'arrêté préfectoral de fermeture.

Le 10 février 2011, le juge des référés du tribunal de grande instance de Paris ordonne à plusieurs des magasins assignés[796], sous les enseignes Monop', Franprix et G20, de cesser d'employer des salariés à partir de 13 h, sous peine d'astreinte de 6 000 euros par infraction et par établissement concerné. Il enjoint également à ces commerces de respecter une journée de fermeture le lundi ou le dimanche, avec une astreinte identique. Ce verdict est interprété par le Clic-P comme « un premier avertissement très clair adressé aux magasins qui violent délibérément la loi[797] ». Avec cette formule, l'intersyndicale prévient les magasins concernés qu'elle exigera d'eux la liquidation de l'astreinte en cas de non-respect de l'ordonnance. Plus généralement, elle cherche à faire peser cette menace sur l'ensemble des commerces alimentaires qui ouvrent le dimanche après-midi :

---

795 Courrier adressé à Daniel Canepa, préfet de Paris, signé par la CFDT, CGT, FO, CFTC et Sud, le 25 mars 2010.

796 Les magasins concernés par l'ordonnance sont ceux pour lesquels le Clic-P apportait la preuve – avec des tickets de caisse, des photos, etc. – d'une ouverture régulière le dimanche toute la journée.

797 Communiqué de presse du Clic-P, « Ouverture illégale des magasins parisiens le dimanche : le Clic-P obtient la condamnation des contrevenants », signé par Sud, CGT, CFTC, CFDT, FO et CFE-CGC, le 11 février 2011.

> « Le Clic-P assignera autant de fois que nécessaire les enseignes parisiennes qui continueront de violer la loi, afin d'empêcher la banalisation de l'ouverture dominicale des magasins[798] ».

Cette procédure est donc appréhendée comme une première victoire dans la longue bataille que les organisations syndicales souhaitent désormais mener de manière coordonnée à l'échelle de la capitale. Les enseignes contestent devant les tribunaux cette décision, mais sans succès : la Cour d'appel de Paris confirme le 28 juin 2011 cette ordonnance de fermeture et le niveau des astreintes en cas de non-respect de la décision.

Pour les animateurs du Clic-P, les recours judiciaires n'ont de sens dans ce secteur que s'ils ne sont pas isolés et mettent effectivement un coup d'arrêt aux ouvertures dominicales de l'ensemble des commerces alimentaires de la capitale. Au premier semestre 2011, ils initient de nouvelles poursuites contre d'autres superettes[799]. À nouveau, le dimanche 16 janvier à 13 h, les organisations syndicales donnent un rendez-vous collectif pour expliquer leurs initiatives et les assignations en justice prévues la semaine suivante[800]. En novembre 2011, le Clic-P assigne cette fois 30 supérettes pour leurs ouvertures abusives le dimanche[801]. Finalement repoussé en janvier 2012, le procès aboutit à de nouvelles ordonnances de fermeture le dimanche à partir de 13 h et au moins un jour dans la semaine, sous peine d'astreinte de 7 000 euros[802]. Parfois, les sociétés attaquées prolongent le contentieux. Deux d'entre elles, Touatis et Zoveco Dis, toutes deux exploitant sous l'enseigne Carrefour City, se pourvoient en cassation contre l'arrêt de la Cour d'appel du 28 juin 2011. Elles contestent en particulier l'application de l'arrêté préfectoral de fermeture pour le commerce alimentaire qui les contraint de fermer soit le dimanche soit le lundi. Mais la Cour de cassation rejette leur pourvoi le 17 octobre 2012[803].

Au fil des mois, la procédure judiciaire pour faire fermer les enseignes ouvertes le dimanche après-midi devient routinière. Relativement peu de moyens – des tickets de caisse prouvant l'ouverture dominicale et éventuellement l'annonce d'une ouverture toute la journée

---

[798] *Ibid.*

[799] Notamment communiqués de presse du Clic-P, « Ouvertures illégales : deuxième round ! » du 9 janvier 2012 et « Ouvertures illégales le dimanche à Paris : le Clic-P obtient de nouvelles condamnations » du 3 février 2012, signés à chaque fois par la CGT, la CFTC, FO, Sud, la CFDT, la CFE-CGC, Paris.

[800] Communiqué de presse du Clic-P, « Ouvertures dominicales illégales de supérettes parisiennes : le Clic-P dit toujours stop en 2011 », signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT, FO et Sud, 13 janvier 2011.

[801] *Le Parisien*, « Nouvelles plaintes contre les ouvertures dominicales », 5 novembre 2011.

[802] *Le Parisien*, « Les supérettes rappelées à l'ordre », 4 février 2012.

[803] Arrêt n°2188, Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2012.

du dimanche – suffisent à la constitution des dossiers. Ces premières victoires judiciaires font connaître largement le Clic-P, notamment grâce à l'audience médiatique dont l'intersyndicale bénéficie à chaque procès.

Les animateurs de l'intersyndicale cherchent ainsi à systématiser ces recours afin de décourager en amont les enseignes de l'alimentaire et de faire travailler leurs salariés le dimanche après 13 h. En ce sens, ces poursuites judiciaires s'inscrivent avant tout bien dans une perspective politique de lutte contre l'extension des horaires de travail dans le commerce. Malgré leurs succès sur le terrain judiciaire, les syndicalistes appréhendent ces procédures de manière critique, car elles ne font que pallier l'inaction de l'État pour faire respecter sa propre législation.

3) Une action judiciaire qui pointe les manquements de l'État

Si les organisations du Clic-P se réjouissent de la condamnation des superettes, elles constatent également qu'en agissant de la sorte, elles se substituent aux manquements de l'État, en particulier son pouvoir exécutif, censé assurer l'effectivité de la loi. Dans le communiqué à l'issue de la toute première condamnation, elles expliquent ainsi :

> « Il [Le Clic-P] regrette, cependant, que les autorités administratives n'assument pas leur devoir de faire respecter le principe de légalité ».

Les animateurs de Clic-P considèrent en effet que ces procédures judiciaires ne devraient pas être menées par les syndicats mais bien par l'État lui-même. En ce sens, V. Lecourt estime que « l'État a été défaillant sur ce dossier pour l'exécution de la loi ». À la presse, Éric Scherrer, responsable du SECI-CFTC, mentionne explicitement les acteurs qui devraient assurer le respect de la loi :

> « Après ce jugement, c'est aux inspecteurs du travail d'aller sur le terrain et au préfet de faire intervenir la police[804] ».

Ainsi, les membres du Clic-P ne cherchent pas seulement à gagner leurs procès sur les ouvertures dominicales illicites : chaque procédure judiciaire est l'occasion pour les syndicalistes d'interpeler les pouvoirs publics et de rappeler qu'ils exigent simplement le respect de la loi. En

[804] Cité dans *L'Humanité*, « Une claque pour les fraudeurs du dimanche », 14 février 2011.

novembre 2012, après de nouvelles décisions de justice en leur faveur, K. Ghazi présente cette situation de manière critique :

> « Ce n'est pas normal que les syndicats soient obligés de jouer la police, de faire la tournée des magasins pour les attaquer en justice[805] ».

Pour lui, ces recours sont en fait une manière pour les syndicalistes de faire « la police » dans un contexte où l'État n'est plus le garant de ses propres lois. Cette attitude critique s'accompagne également d'une volonté d'inscrire ces recours judiciaires dans un combat politique plus large car les militants syndicaux sont très méfiants sur l'efficacité d'une action qui se déploierait sur le seul terrain judiciaire. Dans cette perspective, leurs premières victoires judiciaires doivent servir avant tout à construire une mobilisation plus large sur les questions des horaires de travail et des salaires dans le commerce. Les organisations syndicales soutiennent par exemple la proposition de loi portée par des sénateurs communistes pour supprimer les dispositions les plus critiquées de la loi du 10 août 2009[806]. Elles appellent à une nouvelle assemblée générale des militants en juin 2012 pour faire le « bilan de [leurs] actions et envisager de nouvelles perspectives[807] ».

L'action du Clic-P est donc d'emblée marquée par l'ambigüité caractéristique des mobilisations juridiques dans lesquelles les revendications sont marquées par le prisme du droit mais n'y se réduisent pas (McCann, 1994). D'une part, l'intersyndicale obtient une série de victoires sur le terrain judiciaire et gagne en notoriété grâce à ces procédures judiciaires, qui devraient néanmoins être prises en charge, selon elle, par l'État lui-même. D'autre part, elle subordonne toujours les recours judiciaires à un combat politique plus large qui concerne l'ensemble des salariés du commerce.

---

805 Cité dans *L'Humanité*, « Commerce : la flexibilité contestée », 16 novembre 2012.

806 Cette proposition souhaite limiter les dérogations au repos dominical (avec des zones touristiques telles qu'elles existaient avant la loi Mallié et un gel des PUCE) et imposer le volontariat, le doublement de la rémunération et un repos compensateur pour tous les salariés dominicaux. Elle est adoptée par le Sénat, à majorité socialiste, mais ne l'est pas à l'Assemblée nationale. Cf. *Aujourd'hui en France*, « La gauche relance la guerre du travail du dimanche », 14 novembre 2011 ; *AFP Infos Françaises*, « Le Sénat adopte une proposition de loi communiste sur le repos dominical », 9 décembre 2011.

807 Texte d'invitation à l'assemblée générale du Clic-P du 1er juin 2012, signé par la CGT, la CFE-CGC, Sud, FO, CFTC et CFDT, 24 mai 2012.

B) La mise en cause du travail de nuit dans le commerce

Au-delà de la seule question du travail dominical, le Clic-P entreprend des actions judiciaires également sur le travail de nuit dans le commerce. Pour la première fois, cette pratique est contestée régulièrement devant les tribunaux, ce qui élargit le champ du contentieux avec les grandes enseignes parisiennes (1). En s'attaquant aux ouvertures nocturnes, l'intersyndicale obtient ses premières victoires judiciaires contre les grands magasins (2).

1) La constitution d'un nouveau front judiciaire

Alors que la loi du 9 mai 2001 indique que « le recours au travail de nuit doit être exceptionnel » et « justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale[808] », le travail nocturne dans le commerce est très peu contesté sur le terrain judiciaire pendant près de dix ans. Cependant, sous l'impulsion conjointe d'inspecteurs du travail de Paris et du Clic-P, il devient l'objet de nombreuses disputes judiciaires à partir de 2011.

La première polémique n'a pas lieu devant les tribunaux mais au sein des services du ministère du Travail. En octobre 2011, l'enseigne de prêt-à-porter H&M inaugure un nouveau magasin sur l'avenue des Champs-Élysées. Non seulement la direction de magasin projette d'ouvrir ses portes jusqu'à minuit, mais elle souhaite également constituer une équipe de nuit pour travailler auprès des clients jusqu'à la fermeture, puis assurer l'approvisionnement des rayons, équiper les vêtements d'antivols et les ranger. L'enseigne propose que cette équipe soit composée de 75 personnes qui seraient employées de 22 h à 6 h. Elle justifie cette organisation du travail au nom des attentes de la clientèle, « pour une large part composée de touristes de passage » qui effectuent « des achats qu'ils ne peuvent reporter[809] ». L'inspection du travail en charge du dossier refuse à la fin de l'année 2010 la demande de dérogation de l'enseigne suédoise. Cependant, la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) d'Île-de-France ne suit pas cette décision et donne l'autorisation à l'enseigne de constituer cette équipe de nuit. Les six syndicats du Clic-P pour le commerce et la CGT et SUD de l'inspection du travail dénoncent en commun ce choix. Ils font

808 Article 17. II, de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001.

809 Citée dans *La Croix*, « À Paris, la bataille s'engage autour du travail du soir », 21 décembre 2011.

valoir notamment que le ministère du Travail lui-même « précisait dans une note de 2008 que "l'exigence de continuité de l'activité économique" permettant le recours au travail de nuit ne pouvait s'appliquer aux activités commerciales[810] ». Pourtant, les inspecteurs du travail constatent que les procès-verbaux qu'ils dressent sur ces infractions sont trop souvent classés sans suite et n'aboutissent que rarement à des condamnations.

À l'occasion de cette affaire autour d'H&M, les responsables syndicaux du commerce et les inspecteurs du travail parisiens se rencontrent à plusieurs reprises pour élaborer une stratégie d'action commune contre les ouvertures nocturnes. Certains membres du Clic-P craignent en particulier que l'exemple de cette enseigne soit suivi par d'autres[811], comme l'explique K. Ghazi :

> « Nous avons eu peur que le cas H&M fasse tache d'huile, alors nous avons mis les pieds dans le plat. En commun avec les syndicats de l'inspection du travail, le Clic-P a écrit à la Direccte pour dénoncer sa position. Le travail de nuit a de lourdes implications sur la santé, et le Code du travail prévoit qu'il doit être justifié par des impératifs économiques tels qu'on ne peut pas faire autrement[812] ».

Ici, sans même saisir les tribunaux, les animateurs du Clic-P se servent du droit du travail et de ceux qui sont chargés de s'assurer de son application, les inspecteurs du travail, comme points d'appui dans leur combat contre l'extension des horaires de travail des salariés du commerce.

Encouragés par la collaboration militante avec certains inspecteurs du travail, les responsables syndicaux investis dans le Clic-P souhaitent élargir leur champ d'action. Ils réfléchissent désormais aux « procédures judiciaires possibles [sur le travail nocturne] comme celles faites sur le travail du dimanche[813] ».

Sur ce point, les récentes poursuites menées par des inspecteurs du travail confortent également ce choix. En effet, la Cour d'appel de Paris condamne le 11 octobre 2011 deux

---

810 Tract commun du Clic-P, du syndicat Travail-emploi-formation professionnelle de Paris CGT et de Sud (Travail-Affaires sociales Paris), « Quand le directeur régional du travail se soumet aux intérêts d'une grande entreprise de prêt-à-porter, les salariés sont obligés de bosser la nuit », 11 avril 2011.

811 Cette crainte était d'autant plus forte qu'H&M n'avait pas été la seule enseigne à faire ce type de demande en 2011. Cette année-là, Abercrombie & Fitch, avait également sollicité l'inspection du travail pour employer environ 200 salariés la nuit, entre 22 h et 6 h, dans son nouveau magasin sur l'avenue des Champs-Élysées. Au début du mois de mai, l'inspection du travail avait autorisé Abercrombie à recourir au travail de nuit pour la livraison des marchandises mais pas pour la mise en rayon. La société avait fait un recours contre cette décision, et la Direccte avait suivi l'avis de l'inspectrice du travail le 22 septembre 2011 en considérant que l'approvisionnement et l'organisation des rayons pouvaient être réalisés pendant les heures de jour.

812 Cité dans *L'Humanité*, « Le travail de nuit grave aux Champs-Élysées », 8 novembre 2011.

813 *AFP Infos Économiques*, « Les syndicats s'attaquent au travail de nuit dans les commerces parisiens », 7 novembre 2011.

supérettes de commerce alimentaire à des amendes respectivement d'un montant de 30 000 euros et de 22 500 euros pour leurs ouvertures au-delà de 21 h[814]. Alors qu'en première instance, le tribunal de police avait disculpé ces entreprises, la cour d'appel estime que « l'activité de commerce alimentaire n'est pas inhérente au travail de nuit » et que « les caractéristiques de cette activité n'exigent pas davantage, même si elle répond à un besoin d'utilité sociale, la nécessité pour y satisfaire de recourir au travail de nuit[815] ». D'après la juge, ni « le confort de clientèle », ni « les impératifs de politique commerciale[816] » ne peuvent être invoqués pour contrevenir à des dispositions d'ordre public. Même plusieurs mois après ce jugement, le Clic-P fait paraître un communiqué à ce sujet dans lequel il « se réjouit de ces décisions qui lui serviront de point d'appui contre la généralisation du travail de nuit dans les commerces parisiens[817] ». Inspirée par l'action des inspecteurs du travail, l'intersyndicale est désormais convaincue d'entamer des procédures judiciaires contre le travail de nuit : elle l'annonce publiquement en décembre 2011[818], tout en refusant de communiquer aux médias la liste des enseignes visées[819].

2) Les nocturnes occasionnelles : première victoire du Clic-P contre des grands magasins

En juin 2012, les démarches du Clic-P sur le travail de nuit aboutissent à une première victoire retentissante. Saisi par les syndicats du Clic-P et la CGT des Galeries Lafayette Haussmann et du BHV Rivoli, le tribunal de grande instance de Paris interdit le 25 juin 2012 au groupe Galeries Lafayette (qui possède le BHV) d'organiser les nocturnes annoncées pour les soldes d'été. Le magasin BHV de la rue Rivoli avait prévu d'ouvrir jusqu'à minuit le 27 juin, premier jour des soldes tandis que les Galeries Lafayette Haussmann souhaitaient prolonger l'ouverture jusqu'à 22 h durant trois soirées et jusqu'à 21 h les autres jours entre le 27 juin et le 11 août. Dans une note en date du 6 juin 2012 où la direction des Galeries Lafayette Haussmann

---

814 La cour condamne les deux sociétés SARL Fracar et SAS Superette pour des contraventions de 5e classe autant de fois de salariés concernés. En l'espèce, les procès-verbaux établissent la présence de quatre salariés dans la première entreprise, trois dans la seconde.

815 Jugements de la Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 1, n° rg 11/4978 et 11/4998, rendus le 11 octobre 2011.

816 *Ibid.*

817 Communiqué de presse du Clic-P, « Le travail de nuit doit rester exceptionnel », signé par Sud, la CFDT, FO, la CFE-CGC, la CGT et la CFTC, 1er décembre 2011.

818 *La Croix*, *op. cit.*, 21 décembre 2011.

819 *Le Parisien*, « Magasins : la guerre au travail nocturne est déclarée », 14 février 2012.

annonce son projet d'extension des horaires d'ouverture durant l'été, elle justifie son projet notamment par l'affluence attendue de touristes qui passeront par Paris et rejoindront Londres pour les Jeux olympiques d'été et fait également état des dates de la période de Ramadan durant l'été[820]. Ces divers arguments sont critiqués par les plaignants. Céline Carlen, la secrétaire générale du syndicat CGT des Galeries à l'époque, indique ainsi :

> « Chaque année, ils avaient de nouveaux prétextes pour reporter la fermeture : les soldes, Noël, les 3J[821], les VIP[822] jusqu'à 22 h, 23 h ou minuit… Cette année-là, en 2012, c'était le pompon avec 39 soirées retardées parce qu'il y avait les JO de Londres et le ramadan… (rires) Quel est le rapport ?! [823] »

D'après le juge des référés, les motifs mobilisés par la direction ne justifient pas le recours au travail de nuit. De plus, le tribunal confirme non seulement que le travail de nuit est illicite en l'état au-delà de 21 h, mais il interdit également les Galeries Lafayette Haussmann d'ouvrir de 20 h à 21 h. Sur ce second point, la cour s'appuie sur l'article 7-8 de la Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires qui enjoint aux directions des établissements de consulter le comité d'entreprise et d'engager une négociation pour reporter l'heure de fermeture d'un magasin au-delà de 20 h[824]. Or, si la direction des Galeries a informé les instances de représentation du personnel, elle n'a pas ouvert de négociation sur le sujet.

Cette décision a un large écho médiatique et constitue une étape importante pour le Clic-P pour trois raisons au moins.

D'abord, le juge des référés accompagne cette interdiction d'une astreinte de 100 000 euros pour les Galeries Lafayette Haussmann et de 300 000 euros pour le BHV Rivoli. Correspondant au montant du chiffre d'affaires qui aurait été réalisé durant ces nocturnes d'après une élue CGT[825], ces astreintes sont d'un niveau élevé et donc dissuasives. Le groupe

---

820 La direction des Galeries justifiait ainsi son projet au quotidien *Les Échos* : « Nous considérions que les soldes courant tout le mois de juillet, période de vacances et de forte fréquentation touristique, notamment pour la clientèle venue du Moyen-Orient qui observera le ramadan en août, il était utile d'ouvrir plus tard. Cela aurait aussi correspondu aux rythmes des Parisiens pendant l'été ». Citée dans *Les Échos*, « Interdits de nocturne, les Galeries Lafayette voulaient mieux servir la clientèle », 27 juin 2012.

821 Opération commerciale de trois jours organisée chaque année depuis 1958 par les Galeries Lafayette.

822 Soirées privées pour une clientèle spécifique.

823 C. Carlen, entretien le 10 mars 2016.

824 Ordonnance de référé du tribunal de grande instance de Paris, n°RG 12/54744, rendue le 25 juin 2012.

825 Citée dans *AFP Infos Économiques*, « Soldes : la justice interdit les nocturnes dans deux grands magasins parisiens », 25 juin 2012.

des Galeries Lafayette avait largement communiqué sur leur campagne d'ouverture exceptionnelle et se voit obligé de l'annuler dans la précipitation la veille du début des soldes. Cette décision encourage ainsi les organisations syndicales à continuer les poursuites sur le terrain judiciaire.

Ensuite, les grands magasins expliquaient jusque-là qu'ils n'étaient pas concernés par la législation sur le travail de nuit car les ouvertures tardives qu'ils pratiquaient étaient toujours exceptionnelles et non permanentes. De fait, aucune décision de justice n'avait encore porté sur des ouvertures tardives ponctuelles. La décision du 25 juin confirme que, même quand il est occasionnel, le travail de nuit est illégal s'il n'est pas justifié par la « nécessité de la continuité de l'activité économique[826] » et s'il ne fait pas l'objet d'une négociation spécifique.

Enfin, pour la première fois, l'intersyndicale parisienne s'attaque aux grands magasins et pas seulement à des supérettes alimentaires. Or, les organisations syndicales en question sont implantées dans des magasins comme le BHV ou les Galeries Lafayette. Pour la première fois, l'action judiciaire du Clic-P affecte directement la « base » de ces syndicats car plusieurs centaines de salariés de ces établissements vont voir leurs horaires – et leurs rémunérations – modifiés. Comme le raconte C. Carlen, les initiateurs du Clic-P scrutent avec attention la réaction des salariés concernés par cette décision de justice :

> « La date de la décision a été fixée à l'avant-veille du premier mercredi des soldes. Honnêtement, ça a été boum patatra. L'avant-veille des soldes, on gagne ! Tout le projet de la direction est annulé. Et là, on se dit : "sérieusement, comment ça va être accueilli par les salariés ?" Car on sait en même temps qu'on va faire "perdre" entre guillemets 300 à 500 euros à certains salariés. Même si on a discuté avant, même si on avait distribué des tracts, même si on avait mobilisé[827]… »

Ce n'est pas la première fois que les syndicalistes dénoncent les nocturnes qui constituent un sujet récurrent de mobilisations depuis plusieurs années. Cependant, les animateurs du Clic-P craignent que certains salariés ne se sentent pas solidaires de l'action en justice menée par le Clic-P et la CGT locale. Si une grande partie des vendeurs sont démonstrateurs aux Galeries Lafayette et ne bénéficient d'aucune forme de compensation, les salariés des Galeries gagnent, eux, 3 euros de plus par quart d'heure travaillé à partir de 19 h. L'équipe militante craint ainsi que la perte de ces primes soit mal vécue par les salariés et utilisée par la direction. Cependant,

[826] Article L.3122.32 du Code du travail.

[827] C. Carlen, entretien le 10 mars 2016

plusieurs témoignages des syndicalistes Galeries Lafayette et du BHV convergent pour infirmer ces craintes. Au contraire, C. Carlen explique par exemple :

> « En fait, ça a été très bien accueilli par les salariés. Et pourtant Dieu sait que la direction va tout faire pour susciter des réactions négatives. Un jour, la RH me dit : "vous n'avez pas reçu de lettre d'une salariée pour se plaindre de la décision ?". Mais non honnêtement j'ai reçu zéro lettre, ni mail, ni plainte, ni quoi que ce soit, j'ai juste eu un ami et collègue cadre qui m'a dit qu'il allait perdre 500 euros. Mais c'est le seul. Les gens étaient satisfaits[828]. »

En fait, comme le sujet des nocturnes est l'objet d'une opposition régulière entre une grande partie des organisations syndicales d'un côté et la direction des Galeries Lafayette et du BHV-Rivoli de l'autre, le verdict du tribunal apparaît comme une « victoire[829] » des premiers sur les seconds. Il vient alors confirmer les propos des militants syndicaux concernant l'illégalité de ce type de pratiques. Comme l'explique l'avocat du Clic-P, V. Lecourt, le crédit de l'équipe syndicale est ainsi renforcé :

> « Quand la décision judiciaire est tombée aux Galeries, les nanas, ensuite, elles se faisaient écouter, on savait que c'étaient elles qui avaient fait plier la direction. Et ça en avait parlé dans la presse[830] ».

La légitimité des syndicalistes est accrue non seulement grâce au fait que la justice leur a « donné raison[831] » mais aussi parce qu'ils ont contraint la direction à revoir leurs horaires d'ouverture.

De plus, la démonstration politique ne se limite pas seulement au groupe des Galeries Lafayette. La secrétaire du syndicat CGT des Galeries Haussmann de l'époque, C. Carlen explique :

> « Notre jugement, ça nous a servi pour la suite. Car, après, on a enchainé les victoires sur Uniqlo, sur Apple, ces boutiques qui sont à côté de chez nous. Puis au Printemps, je me rappelle, des salariés m'ont dit : "vous avez gagné, pourquoi pas le Printemps ?". Il y a eu un effet boule de neige. Dans la zone Haussmann, les salariés se sont dit : "c'est possible de gagner" [832] ».

Le signal positif de cette décision fait donc « boule de neige » auprès des salariés d'autres magasins du quartier Haussmann, en premier lieu au Printemps. Alors que les militants du Clic-

---

[828] *Ibid.*

[829] Expression régulièrement utilisée dans les entretiens et les tracts.

[830] V. Lecourt, entretien le 9 mars 2016.

[831] *Idem.*

[832] C. Carlen, entretien le 10 mars 2016

P redoutaient un effet de contagion de la politique des Galeries Lafayette aux autres magasins[833] et dénonçaient la « course à l'échalote à laquelle se livrent les grands magasins parisiens pour être celui qui ouvre le plus tard[834] », ils espèrent réciproquement que le « coup d'arrêt[835] » aux nocturnes du BHV et des Galeries s'étende également aux autres magasins. D'ailleurs, s'ils justifient le choix de s'attaquer aux Galeries Lafayette au nom du fait que « c'étaient les seules qui avaient prévu une telle exagération sur les nocturnes » selon E. Scherrer[836] (CFTC), tous précisent que les autres enseignes ne sont pas en reste. Ce premier succès judiciaire est donc clairement appréhendé comme un « encouragement à aller plus loin[837] ». Et sans tarder, les animateurs du Clic-P annoncent qu'ils entameront prochainement des poursuites contre les enseignes qui ouvrent jusqu'à minuit sur les Champs-Élysées.

Cette décision est donc une victoire importante pour les syndicalistes du Clic-P. D'ailleurs, ils ne sont pas les seuls à réagir à cette décision judiciaire. Sylvia Pinel, la nouvelle ministre du Commerce indique, dès le lendemain du verdict, devant le Conseil du commerce de France qu'elle partage l'argument principal mis en avant par l'Alliance du commerce, organisme professionnel proche des grands magasins, pour justifier l'extension des horaires d'ouverture :

> « Je souhaite que des synergies puissent se développer entre les secteurs du commerce et du tourisme qui ont tout à gagner à évoluer ensemble[838] ».

L'intervention de la ministre indique bien comment la bataille autour des horaires de travail dans le commerce s'élargit à l'échelle nationale à un nouveau front : celui du travail de nuit.

Finalement, durant les trois premières années de son existence, le Clic-P obtient une série de succès dans les tribunaux. Bien que les tribunaux leur aient donné raison à plusieurs reprises, les syndicalistes du Clic-P estiment toutefois le recours à la justice largement insatisfaisant et ne veulent pas se limiter à une intervention sur ce terrain. Le 15 novembre 2012,

---

833 Par exemple, Éric Scherrer explique : « Le Printemps avait prévu trois nocturnes seulement pour cet été, mais en voyant ce que projetaient les Galeries, il avait annoncé qu'il élargirait. Et tous les magasins du quartier pouvaient être tentés de suivre ». Cité dans *L'Humanité*, « Coup d'arrêt aux nocturnes », 26 juin 2012.

834 Florine Blais, secrétaire CGT du BHV-Rivoli, citée dans *Le Parisien*, « Soldes de nuit : la victoire des syndicats », 27 juin 2012.

835 Expression du communiqué de la CGT et du Clic-P sur le sujet, cité dans *AFP Infos Française*, « Soldes : BHV et Galeries Lafayette annulent leurs nocturnes suite à un jugement », 26 juin 2012.

836 Cité dans *AFP Journal Internet*, « Les syndicats s'en prennent aux enseignes trop gourmandes », 27 juin 2012.

837 F. Blais, élue CGT du BHV, entretien le 12 janvier 2017.

838 *Les Échos*, *op. cit.*, 27 juin 2012.

les syndicats du Clic-P organisent une manifestation qui réunit entre cent et deux-cents salariés depuis les grands magasins du boulevard Haussmann jusqu'au siège de l'UCV. Cette manifestation est justement pour eux l'occasion d'interpeler la mairie[839] et la préfecture de Paris, et leur demander de règlementer les horaires d'ouverture sur l'ensemble de la capitale :

> « On ne peut pas résoudre le problème enseigne par enseigne, en raison de la concurrence. Nous demandons des négociations sanctionnées par un texte règlementaire préfectoral assorti d'une garantie des pouvoirs publics que le texte soit appliqué[840] ».

Les syndicalistes du Clic-P ont en effet conscience qu'il ne suffira pas de fermer tel ou tel magasin la nuit ou le dimanche car, à partir du moment où certains d'entre eux ouvrent sur des horaires étendus, les autres doivent les imiter pour ne pas perdre de clients. Ils réclament un arrêté préfectoral de fermeture qui règlerait les horaires d'ouverture de l'ensemble des établissements de vente de détail sur Paris. Les syndicats du Clic-P souhaitent alors « obliger les patrons à négocier[841] » un accord qui est nécessaire à ce type de règlementation préfectorale. Les syndicalistes cherchent donc à s'appuyer sur leurs succès devant les tribunaux pour faire appliquer à une plus large échelle la législation sur le travail de nuit et du dimanche et imposer un cadre commun à toutes les enseignes. Les animateurs du Clic-P mobilise ici un répertoire d'action traditionnel des syndicats : manifestation de salariés, négociations avec les employeurs, interpellation des pouvoirs publics... Celui-ci aboutit néanmoins à peu de résultats tangibles.

Toutefois, pour les animateurs du Clic-P, le caractère unitaire de l'action syndicale et la mobilisation – même partielle – des salariés renforcent la légitimité des actions de l'intersyndicale, y compris celle des procédures judiciaires, qui, elles, empêchent de nouvelles enseignes d'ouvrir le dimanche et la nuit et font largement connaître le Clic-P dans l'espace public. Ainsi, si le Clic-P s'est bien fait connaître grâce aux victoires obtenues devant les tribunaux, la dynamique globale de la mobilisation est tout à fait différente des actions initiées précédemment par FO par exemple. En particulier, l'intersyndicale entend affirmer non seulement qu'elle cherche simplement à faire respecter la loi, mais aussi qu'elle a les salariés à ses côtés, comme en témoigne l'« unité » syndicale qu'elle symbolise.

---

839 Ils réclament entre autres que la mairie de Paris initie une négociation entre les employeurs et les syndicats. Cf. Tract du Clic-P, « Devons-nous sacrifier nos vies pour une chemises, un yaourt ou une bouteille de parfum ? », signé par la CGT, la CFDT, FO, la CFE-CGC, SECI-CFTC et Sud, 30 octobre 2012.

840 K. Ghazi, cité dans *AFP Infos Économiques*, « Manifestation devant les grands magasins parisiens contre le travail dominical », 15 novembre 2012.

841 Tract du Clic-P, « Devons-nous sacrifier nos vies pour une chemise, un yaourt ou une bouteille de parfum ? », signé par la CGT, la CFDT, FO, la CFE-CGC, SECI-CFTC et Sud, 9 novembre 2012.

Or, c'est justement cette prétention du Clic-P à représenter et défendre les salariés concernés que la direction d'une grande enseigne des Champs-Élysées va contester frontalement.

III - La réplique patronale à l'occasion de l'affaire Sephora : la mise en avant des salariés contre les syndicats

Le litige entre les organisations syndicales du Clic-P et l'enseigne Sephora, notamment son magasin phare de l'avenue des Champs-Élysées, représente une épreuve décisive dans le bras de fer entre les représentants patronaux favorables à une flexibilité accrue des horaires de travail dans le commerce et leurs opposants syndicaux. Dans ce contentieux, l'intersyndicale met en cause le travail de nuit pratiqué quotidiennement dans le magasin Sephora des Champs-Élysées. Cette affaire rencontre un écho national retentissant car le litige déborde rapidement l'arène judiciaire (A). En particulier, l'entreprise développe une stratégie qui consiste à mettre en avant la parole des salariés – médiatiquement et devant les tribunaux – afin de souligner l'opposition entre les syndicats requérants et une partie des salariés, et rendre ainsi inacceptable socialement l'obligation de fermeture à 21 h (B).

A) Un contentieux qui déborde d'emblée l'arène judiciaire

Les syndicats du Clic-P choisissent de mettre en cause les ouvertures nocturnes du magasin Sephora des Champs-Élysées pour son caractère emblématique (1). Afin de contester la démarche de l'intersyndicale, Sephora riposte non seulement sur le terrain judiciaire mais mobilise aussi ses ressources économiques et son image de marque pour faire entendre sa voix dans l'espace médiatique (2). Si l'enseigne obtient satisfaction en première instance, plusieurs décisions confirment par la suite l'interdiction du travail de nuit dans les établissements commerciaux, rendant de plus en plus fragile – sur le terrain de la justice – l'attitude de Sephora (3).

1) La mise en cause d'un symbole commercial sur le terrain de la justice

Les organisations syndicales du Clic-P décident de poursuivre Sephora pour le caractère emblématique de l'enseigne et de son magasin des Champs-Élysées. L'entreprise, qui se présente elle-même comme leadeur mondial de la parfumerie, emploie 25 000 personnes dans vingt-huit pays différents[842]. En France, elle occupe 4 500 salariés et tient une position dominante sur le marché très concentré de la parfumerie dite « sélective »[843]. Elle appartient depuis 1997 au groupe de luxe LVMH, numéro un mondial du luxe, dont le dirigeant Bernard Arnault est l'homme le plus riche de l'hexagone avec l'une des plus grandes fortunes mondiales. Pour les syndicalistes du Clic-P, Sephora est caractéristique non seulement du grand commerce de luxe mais également des horaires particulièrement étendus dans cette avenue touristique. Voici comment l'expose K. Ghazi :

> « À coups de boutoirs successifs, les horaires d'ouverture sur les Champs s'allongent : 22 h, minuit, 1 h du matin, 2 h. Et il est question que Sephora ouvre exceptionnellement jusqu'à 3 h du matin ! À quand le tour du cadran ? C'est une fuite en avant. Si untel ouvre jusqu'à 23 h, les concurrents vont vouloir faire de même[844] ».

Il décrit ici le mécanisme précédemment évoqué d'alignement des horaires vers des amplitudes toujours plus étendues au niveau des Champs-Élysées. Dans cette avenue, perçue comme la pointe avancée de ce phénomène dans la capitale, Sephora y détient la « plus grande parfumerie du monde » avec 1 200 mètres carrés d'espace ouverts à la clientèle. Selon l'enseigne, le magasin accueille 10 000 à 12 000 visiteurs par jour (parfois 20 000 personnes lors des jours de forte affluence). Inauguré depuis 1996, il suit l'exemple de Virgin, et ouvre d'emblée sept jours sur sept, jusqu'à minuit du dimanche au jeudi et 1 h du matin le vendredi et le samedi (ou 2 h du matin pendant les périodes d'été).

Cependant, certains syndicalistes du Clic-P sont réservés au sujet d'une éventuelle poursuite contre Sephora, car, jusque-là, ils revendiquent, dans le cas des établissements avec plusieurs centaines de salariés comme les grands magasins, une participation active des salariés à leur combat contre l'extension de l'amplitude horaire de travail. Or, en l'occurrence, ils

---

842 Données issues des conclusions l'enseigne Sephora à l'audience des référés du 18 octobre 2012.

843 Il s'agit des chaines de parfumerie, des parfumeries indépendantes et des grands magasins. Par exemple, d'après les estimations de NDP group, spécialiste des études de marchés, Sephora est le premier distributeur du secteur avec 30,5 % des parts de marché, devant Nocibé-Douglas (24,7 %) et Marionnaud (21 %) à la fin du mois d'août 2014. Cf. *Les Échos,* « Sephora contre-attaque pour tenir Nocibé à distance », 13 octobre 2014.

844 Cité dans *Le Figaro*, « Le shopping nocturne sur les Champs-Élysées menacé », 4 décembre 2012.

n'agissent pas à l'encontre de Sephora suite à une demande de la part des salariés. Contrairement à la situation par exemple des Galeries Lafayette Haussmann où une partie des salariés s'était déjà mobilisée à plusieurs reprises contre les nocturnes et le travail dominical, les salariés de Sephora n'ont pas manifesté collectivement d'hostilité particulière à l'égard de leurs horaires tardifs de travail, notamment parce qu'ils bénéficient de majorations de 25 % de leur salaire de base pour le travail au-delà de 21 h. Dans les discussions au sein du Clic-P, plusieurs responsables syndicaux sont réticents à l'idée de lancer une procédure judiciaire contre ce magasin car ils savent que certaines sections syndicales de l'enseigne sont favorables aux horaires de travail pratiqués (Deporcq, 2019).

Malgré ces hésitations, les syndicats de Clic-P assignent en référé l'enseigne Sephora devant le tribunal de grande instance de Paris le 28 septembre 2012 pour deux motifs. D'une part, ils réclament que l'entreprise cesse d'employer des salariés entre 21 h et 6 h dans tous ses établissements, et en particulier dans le magasin des Champs-Élysées. D'autre part, les requérants dénoncent également le travail dominical dans le magasin Sephora de Bercy Village qui ouvre régulièrement ce jour-là sans autorisation préfectorale exécutoire[845]. Sans surprise, l'enseigne conteste frontalement ces demandes.

2) La riposte juridique et surtout médiatique de Sephora

Sephora conteste juridiquement l'action du Clic-P et mobilise tous les moyens judiciaires à sa disposition pour affirmer la légalité de l'ouverture nocturne de son magasin des Champs-Élysées. Le contentieux dure près de deux ans (octobre 2012- septembre 2014) et prend place à différents niveaux de juridictions (jusqu'à la Cour de cassation et le Conseil constitutionnel[846]).

Dès la première audience, le 18 octobre 2012, la société Sephora développe quatre arguments principaux. Premièrement, le recours au travail de nuit reste « exceptionnel » à

[845] Cet établissement avait obtenu une dérogation préfectorale au repos hebdomadaire le dimanche pour une durée d'un an le 17 août 2011 puis le 25 juillet 2012, mais les organisations syndicales font valoir que cette autorisation préfectorale est l'objet d'une requête en annulation. Or, ce recours initié par la fédération des employés et des cadres de la CGT-Force Ouvrière a un effet suspensif. Les organisations syndicales demanderesses exigent donc que le magasin de Bercy Village ferme le dimanche.

[846] Nous ne présentons ici que la première partie de l'affaire Sephora, de septembre 2012 et décembre 2013, Les dernières péripéties du contentieux – notamment devant le Conseil constitutionnel et la Cour de cassation – en 2014 seront exposées dans le chapitre suivant.

l'échelle nationale puisque seul le magasin des Champs-Élysées ouvre régulièrement au-delà de 21 h du fait de « contraintes spécifiques » et qu'ailleurs, les ouvertures au-delà de 21 h ne sont qu'« occasionnelles ». Ensuite, l'enseigne affirme prendre en compte les impératifs de protection de santé et de sécurité des travailleurs concernés. En particulier, les salariés bénéficient d'un repos compensateur d'une minute et trente secondes par heure de présence de 21 h à 6 h, ils peuvent rentrer en taxi à partir de minuit et sont régulièrement suivis par la médecine du travail. Troisièmement, les représentants de Sephora considèrent que le travail de nuit dans le magasin des Champs-Élysées est justifié par la nécessité d'« assurer la continuité de l'activité économique[847] » pour deux raisons au moins. D'une part, une grande partie des touristes étrangers viennent visiter l'avenue des Champs-Élysées en soirée. D'autre part, ces horaires étendus d'ouverture, la grande taille du magasin et les contraintes de livraison et de stockage des marchandises[848] obligent l'établissement à recourir à une équipe de nuit pour approvisionner et remplir les rayons du magasin. Enfin, même si des négociations ont été initiées depuis juin 2012 sur le sujet, Sephora considère que le travail de nuit dans le magasin des Champs-Élysées ne nécessite pas un accord collectif car il était pratiqué avant la loi du 9 mai 2001. Or, cette loi rend obligatoire la conclusion d'un accord uniquement pour une « mise en place » ou une « extension du travail de nuit[849] ». Ce dernier point est particulièrement critiqué par les syndicalistes requérants tels que K. Ghazi de la CGT qui dénonce :

> « Ils disent en substance que Sephora est ouvert depuis tellement longtemps que la loi ne s'applique pas à eux, alors qu'elle s'appliquerait à ceux qui violent la loi depuis moins longtemps[850] ».

Sephora se considère en effet hors du champ de la loi du 9 mai 2001 alors que celle-ci entend fournir un cadre général au recours au travail de nuit. Pour ces différentes raisons, l'enseigne exige d'obtenir un « passe-droit » (Bourdieu, 1990) pour le travail de nuit au nom de son « exceptionnalité ».

Au-delà du fond, l'enseigne utilise différentes « passes du droit » (Lascoumes et Le Bourhis, 1996) pour gagner du temps avant le verdict. Ainsi, la veille de l'audience, les représentants de Sephora déposent une demande d'examen d'une question prioritaire de

[847] Comme l'exige l'article L.3122-32 du Code du travail.

[848] La règlementation de la circulation des poids lourds en journée sur l'avenue des Champs-Élysées et l'espace de réserve de 38 mètres carrés pour une surface de vente 32 fois supérieure sont les deux motifs invoqués pour justifier que la livraison des marchandises ait lieu la nuit, à un moment où le magasin n'est pas ouvert à la clientèle.

[849] Cf. Article L.3122-33 du Code du travail.

[850] Cité dans *AFP infos Françaises*, « Le magasin Sephora des Champs-Élysées peut continuer à ouvrir le soir », 6 décembre 2012.

constitutionnalité : cette dernière sera étudiée par le ministère public et finalement rejetée le 8 novembre par le tribunal[851].

Cependant, la stratégie de Sephora n'est pas seulement juridique et limitée à la seule arène judiciaire. La filiale de LVMH utilise également ses ressources économiques et son image de marque pour faire entendre sa voix sur cette affaire.

Quelques jours avant que le juge des référés rende sa décision, l'enseigne de parfumerie s'offre une pleine page de publicité dans trois journaux : *Le Figaro* le 1er décembre 2012, le *Journal du Dimanche* le lendemain et *Le Parisien* le surlendemain (cf. annexe 5). Cet encart publicitaire ne fait pas la promotion de parfums, ni de produits cosmétiques. Il offre à voir un simple texte, en lettres blanches sur fond noir (les couleurs de la marque). Dans cette sorte de tract patronal titré « L'emploi menacé aux Champs-Élysées… », l'enseigne répond point par point à l'action syndicale. Après avoir rappelé le poids de l'enseigne en France en matière d'emplois, le texte indique que le magasin des Champs-Élysées est « aujourd'hui menacé d'obligation de fermeture dès 21 h à la suite d'une action en justice d'une intersyndicale du commerce de Paris qui a choisi d'agir contre le travail de nuit pour des raisons uniquement idéologiques[852] ». La position des organisations du Clic-P est ici décrite comme « idéologique » car ces syndicats s'opposent par principe au travail de nuit dans le commerce et refusent donc de négocier un accord d'entreprise sur le sujet en échange de contreparties. Selon l'enseigne, cette attitude entraînerait un « grave préjudice social, économique et touristique[853] » pour le magasin. Sephora explicite chacun de ses aspects. D'abord, elle met en avant l'accord des salariés qui « se sont exprimés en faveur de cette organisation du travail et sont volontaires pour travailler dans les conditions actuelles du magasin qui propose des rémunérations attractives[854] ». Ensuite, l'enseigne souligne l'importance des gains économiques permis par les ouvertures tardives puisqu'elle estime que 20 % de son chiffre d'affaires est réalisé en soirée. Pour l'entreprise, ce point concerne également les salariés puisque la fermeture à 21 h risquerait de menacer non seulement les majorations salariales mais également un certain nombre d'emplois. En l'occurrence, la direction

---

851 Ordonnance de refus de transmission de la question prioritaire de constitutionnalité, rendue le 8 novembre 2012, tribunal de grande instance de Paris, N°RG : 12/57880.

852 Publicité de Sephora, « L'emploi menacé aux Champs-Élysées… », parue le 1er décembre (*Le Figaro*), le 2 décembre (*Journal du Dimanche*) et le 3 décembre 2012 (*Le Parisien*).

853 *Ibid.*

854 *Ibid.*

estime que 43 emplois sont directement menacés sur les 160 salariés Sephora du magasin[855]. Comme le titre de cette publicité l'indique, la question de l'emploi est centrale dans l'argumentaire du parfumeur qui pointe les difficultés de « notre pays […] violemment frappé par la crise et le chômage qui en résulte[856] ». Selon E. Scherrer, le secrétaire du SECI-CFTC, ces propos reviennent à dire :

> « "Laissez-nous violer la loi, ou nous licencierons 45 personnes !" Voici, en substance, ce que clame cette publicité [857] ».

Le syndicaliste interprète donc la mise en avant de l'emploi et des salaires comme un chantage au sein duquel les horaires tardifs – mêmes illégaux au regard de la loi – seraient la monnaie d'échange. Dans la continuité de l'argument économique, l'enseigne défend enfin que la fermeture « pénaliserait […] la clientèle touristique dont plus de 50 % est une clientèle du soir[858] » alors que « le magasin Sephora Champs-Élysées contribue largement au rayonnement de la plus belle avenue du monde[859] ». On retrouve ici les arguments mobilisés par le comité des Champs-Élysées qui regroupe environ 160 commerçants du quartier. Selon ce collectif patronal, la situation de cette avenue doit être considérée comme exceptionnelle en raison de son exposition touristique qui justifie des horaires étendus. Ainsi, le président du comité des Champs-Élysées, Jean-Noël Reinhardt, dénonce :

> « Éteignons, fermons, licencions ! Joli message envoyé au monde que le spectacle des Champs-Élysées, rideaux tirés à 21 h […]. "Allez voir ailleurs", voilà ce qu'on dit aux visiteurs[860] ».

Selon le représentant patronal qui a occupé le poste de PDG de Virgin durant quinze ans (entre 1995 et 2010), les horaires d'ouverture tard dans la nuit sont consubstantiels à l'attractivité touristique de l'avenue.

Ainsi, le groupe LVMH se mobilise avant même que le tribunal ait rendu toute décision, pour défendre l'ouverture au-delà de 21 h du magasin Sephora. Il choisit notamment de médiatiser ce litige, que ce soit par le biais des représentants patronaux durablement investis sur ces sujets – comme le comité des Champs-Élysées – ou grâce à une campagne de presse inédite

---

855 Le magasin compte environ 160 salariés de l'enseigne Sephora et autant de démonstrateurs. Ces derniers sont employés par les marques qui distribuent leurs produits dans cet établissement.

856 *Ibid.*

857 Cité dans *Le Parisien*, « Le Sephora des Champs veut rester ouvert la nuit », 3 décembre 2012.

858 Publicité Sephora, *op. cit.*, parue les 1er décembre (*Le Figaro*), le 2 décembre (*Journal du Dimanche*) et le 3 décembre 2012 (*Le Parisien*).

859 *Ibid.*

860 Cité dans *Le Figaro*, *op. cit.,* 4 décembre 2012.

qui utilise l'image de la marque et l'arme de la publicité. Dans un premier temps, cette stratégie semble en partie porter ses fruits.

3) La décision judiciaire de première instance : une exception progressivement isolée

Quelques jours après la publication des pages de publicité, la juge des référés ordonne le 6 décembre 2012 la fermeture du magasin Sephora de Bercy Village le dimanche sous peine d'astreinte de 50 000 euros. Cependant, elle refuse de se prononcer au sujet du travail de nuit pour le magasin des Champs-Élysées. Rappelant que la procédure de référé est valable pour faire cesser un « trouble manifestement illicite[861] », elle estime en l'occurrence que le recours au travail nocturne sur les Champs-Élysées ne constitue pas une « violation évidente de la règle de droit[862] » et il n'y a pas « lieu à référer sur la demande tendant à voir ordonner à la société Sephora de cesser d'employer des salariés entre 21 h et 6 h dans son établissement des Champs-Élysées[863] ». En particulier, la magistrate ne se considère pas compétente pour établir d'une part si l'obligation d'un accord collectif s'applique aux entreprises qui avaient déjà recours au travail de nuit avant l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001 et d'autre part s'il « existe en l'espèce la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique justifiant le recours au travail de nuit[864] ». Apparemment sensible au fait que ni les instances de représentativité du personnel ni l'inspection du travail n'aient dénoncé le recours au travail de nuit, la juge rappelle dans son ordonnance que le comité d'entreprise a été consulté pour la mise en place des horaires de 21 h à minuit en 1996 et avait même émis un avis favorable pour une ouverture 24 h/24 h du magasin des Champs-Élysées en 1998[865]. L'enseigne et le comité Champs-Élysées se félicitent quant à eux de cette décision qu'ils interprètent publiquement comme une autorisation à recourir au travail de nuit sur l'avenue des Champs-Élysées. À l'inverse, les syndicats membres du Clic-P rappellent dans un communiqué de presse que cette ordonnance ne donne pas raison à Sephora – puisque la juge a surtout indiqué qu'elle n'était pas compétente pour établir si le travail de nuit

861 Alinéa 1 de l'article 809 du code de la procédure civile (de l'époque).

862 Ordonnance de référé, rendue le 6 décembre 2012, au tribunal de grande instance de Paris, n°12/57876.

863 *Ibid.*

864 *Ibid.*

865 *Ibid.*

était en l'occurrence légal – et annoncent qu'ils envisagent de poursuivre l'affaire devant d'autres juridictions, notamment en appel[866].

En attendant ce nouveau jugement, les animateurs du Clic-P poursuivent leurs recours judiciaires à l'encontre d'autres enseignes qui ouvrent également au-delà de 21 h. Or, ces procédures aboutissent rapidement à des décisions favorables pour les organisations syndicales requérantes.

En janvier 2013, un technicien du plus grand Apple Store de France, situé près de l'Opéra, dans le 9e arrondissement de Paris, attaque aux prud'hommes son employeur pour travail de nuit illégal. En effet, selon ce salarié, syndiqué à Sud et élu au CHSCT, sa direction lui demande de travailler régulièrement jusqu'à 22 h après la fermeture de la boutique à 21 h pour réparer les machines déposées dans la journée par les clients, et ce sans aucune compensation. Les conseillers prud'hommaux n'étant pas d'accord entre eux, le dossier est renvoyé à un juge départiteur. Ce salarié agit seul car, selon lui, « la plupart de [ses] collègues ont peur des conséquences[867] » mais, il affirme qu'une grande partie des 250 salariés de la boutique sont également concernés. À l'inverse, l'avocate d'Apple considère que le recours au travail de nuit reste « tout à fait exceptionnel » dans les boutiques[868]. Les syndicats de Clic-P entendent bien soutenir cette initiative et ils assignent également Apple devant le tribunal de grande instance de Paris pour les mêmes motifs. Cette procédure de référé concerne sept des boutiques d'Apple qui ferment à 21 h ou plus tard[869] et emploient leurs salariés au-delà de cet horaire. Le 12 mars 2013, le tribunal donne raison au Clic-P et interdit à Apple d'employer des salariés au-delà de 21 h, sous peine d'astreinte de 50 000 euros par infraction constatée. Quelques semaines plus tard, le 16 avril 2013, la formation de départage de référé du Conseil des prud'hommes de Paris approuve le technicien de la boutique Opéra et condamne la société à lui payer 1 000 euros de dommages et intérêts (sur les 2 000 réclamés). Le Clic-P appelle les autres salariés à lancer le

[866] Communiqué de presse du Clic-P, « Sephora, un jugement contrasté ! », signé par FO, la CFTC, la CFDT, Sud, la CGT et la CFE-CGC, 6 décembre 2012.

[867] Stanislas Lemoine, cité dans *Le Parisien*, « Apple, nouvelle cible des syndicats », 27 février 2013.

[868] Me Sophie Blinder, représentante d'Apple, estime ainsi qu'en trois ans de présence, ce salarié n'a été sollicité « que 25 fois ». Citée dans *Le Parisien*, « Un technicien d'Opéra a saisi les prud'hommes », 16 avril 2013.

[869] Le magasin Apple de Vélizy ferme le mardi et le jeudi à 22 h.

même type de procédure et se félicite de cette décision qu'il juge être un nouveau point d'appui pour le combat contre le travail de nuit[870].

Toujours dans le quartier de l'Opéra, les syndicats du Clic-P poursuivent également l'enseigne Uniqlo. Cette dernière, comme Sephora précédemment, tente sans succès de ralentir la procédure par une demande de question prioritaire de constitutionnalité. Le 4 juin 2013, les syndicats du Clic-P obtiennent satisfaction puisque le tribunal de grande instance de Paris ordonne à l'enseigne de ne pas faire travailler les salariés de sa boutique au-delà de 21 h[871], sous peine d'astreinte de 10 000 euros par infraction constatée. Certes Apple et Uniqlo font appel de ces deux décisions. Néanmoins, ces ordonnances de justice, qui confirment l'interdiction d'employer des salariés après 21 h dans ces établissements de vente, confortent l'action du Clic-P.

Les services du ministère de travail adoptent toutefois une position plus ambivalente que les tribunaux. Le 30 mai 2013, la Direccte d'Île-de-France autorise, contre l'avis de l'inspection du travail, le recours au travail de nuit pour le magasin « Les souvenirs de Paris », boutique de souvenirs située près de la tour Eiffel[872]. Le 10 juin, la Direction générale du travail accepte également que le BHV Rivoli ouvre jusqu'à 21 h 15 le mercredi et considère l'impact de ce décalage comme « mineur[873] » alors que là encore, l'inspection du travail avait précédemment refusé de donner son accord.

Les syndicats du Clic-P considèrent que ces décisions risquent d'encourager les enseignes à étendre leurs horaires d'ouverture la nuit. Ils craignent ainsi que « les services du Ministère [deviennent] pour les patrons, une roue de secours pour tenter de contourner les dispositions claires du Code du travail et les décisions de justice en matière de travail de nuit[874] ».

---

870 Communiqué du Clic-P, « Travail de nuit : Apple désormais condamné aux prud'hommes ! », signé par FO, Sud, CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC, 20 avril 2013 ; *AFP Infos Économiques*, « Un salarié d'Apple obtient gain de cause aux prud'hommes (syndicats) », 16 avril 2013.

871 Dans ce magasin, la société organise le travail de nuit par roulement conduisant l'équipe du soir à travailler une à trois fois par semaine jusqu'à 22 h quand le magasin ferme à 20 h et jusqu'à 23 h le jeudi, jour où la fermeture est repoussée à 21 h. En moyenne, les salariés concernés travaillent 57 heures de nuit par an. Cf. Ordonnance de référé rendue le 4 juin 2013, tribunal de grande instance de Paris, N°RG : 13/50774.

872 Communiqué du Clic-P, « Les services du ministère du Travail au secours des patrons voyous ? », signé par la CFDT, la CGT, Sud, la CFE-CGC, le SECI et FO, 29 juillet 2013.

873 *Le Parisien*, « Le Clic-P s'attaque au travail de nuit au BHV », 1er août 2013.

874 Communiqué du Clic-P, *op. cit.,* 29 juillet 2013.

Les animateurs de l'intersyndicale initient alors un recours gracieux auprès du ministre du Travail, et menacent, si celui-ci n'aboutit pas, de saisir le tribunal administratif.

Malgré plusieurs décisions de justice qui donnent raison aux syndicats opposés au travail de nuit, l'enseigne s'appuie sur la position plus qu'ambivalente du ministère du Travail et surtout choisit de mettre en avant des salariés favorables au travail de nuit pour prendre à revers le Clic-P.

B) La stratégie de Sephora : la mise en avant de salariés pro-travail de nuit

Pour contrer l'action de l'intersyndicale, l'enseigne Sephora promeut la parole des salariés hostiles aux requérants. Son objectif est de transformer la confrontation entre des syndicats de salariés et leur employeur en un conflit opposant les syndicats requérants d'une part et les salariés d'autre part. L'enseigne encourage les « salariés » favorables au travail de nuit à prendre la parole dans les médias (1) et même à s'attaquer juridiquement aux syndicats du Clic-P (2). Cette formalisation judiciaire de l'opposition des salariés aux syndicats passe par des procédures qui ont peu de chances d'aboutir devant les tribunaux en la faveur des premiers mais elle permet surtout à l'enseigne d'affirmer *politiquement* sa légitimité à ouvrir tous les jours jusqu'à minuit (3).

1) La « parole » des salariés contre les syndicats plaignants

L'affaire Sephora est plaidée en appel en juin 2013 et la Cour d'appel de Paris doit rendre sa décision le 23 septembre. Comme précédemment, l'enseigne mobilise de nombreux moyens judiciaires et extra-judiciaires pour défendre sa cause.

Comme en première instance, elle mobilise toutes les voies judiciaires possibles pour contester la procédure. Par exemple, l'entreprise effectue à nouveau deux demandes de

transmission de questions prioritaires de constitutionnalité à la Cour de cassation[875]. Surtout, elle organise durant l'audience l'intervention volontaire des « salariés qui n'ont été ni appelés, ni entendus[876] » pour défendre « la liberté à travailler la nuit[877] ». Il s'agit de salariés (Sephora ou démonstrateurs des marques) qui estiment être « les premières victimes du débat qui oppose les parties principales à l'instance[878] ». Cette demande d'intervention volontaire des salariés vise à contester la légitimité d'action des syndicats de Clic-P et repose sur deux arguments principaux. D'une part, les intervenants volontaires considèrent que l'initiative syndicale ne permet pas de défendre « l'intérêt collectif d'une profession », car dans ce cas, elle devrait s'attaquer aux pratiques de tout le commerce parisien, ou au moins à l'ensemble de la profession du commerce de parfum, et non pas seulement à Sephora. D'autre part, cette requête s'appuie sur la « liberté individuelle des salariés » pour contester la représentativité des syndicats à les représenter et à agir en leur nom.

De plus, Sephora met en avant l'expression des salariés en dehors du cadre judiciaire. Les 14 et 16 septembre 2013, elle s'offre à nouveau une pleine page de publicité dans deux quotidiens, *Le Parisien* et *Le Figaro* et dans un hebdomadaire avec le *Journal du dimanche*. Cette fois-ci, l'enseigne choisit de publier la pétition signée par plusieurs dizaines de salariés qui déclarent vouloir « continuer à travailler le soir[879] ». La mise en scène de la parole des salariés est ici explicite. Une partie du texte est d'ailleurs reproduite en écriture manuscrite et rédigée à la première personne tandis que le bas de la publicité se conclut par les photos des quatre-vingt-onze signatures nominatives de la pétition. Au *Figaro*, la direction du magasin précise même :

> « Cette pétition est à l'initiative exclusive des salariés qui sont allés voir directement les RH[880] ».

---

875 La première concerne la conformité des articles L.3132-4 et R.3135-2 du Code du travail qui permet la suspension d'une autorisation dérogatoire au repos dominical quand celle-ci est l'objet d'une requête en annulation au tribunal administratif. La seconde porte sur l'article L.3122-32 du Code du travail au motif que « les conditions de recours au travail nuit posées par cet article et pénalement sanctionnées sont en effet insuffisamment définies, portent par la même atteinte sur le principe de légalité des délits et des peines et sont entachées d'une incompétence négative ».

876 Extrait des conclusions aux fins d'intervention volontaire de cinquante-huit salariés lors de l'audience des appels de référés du 23 septembre 2013.

877 *Ibid.*

878 *Ibid.*

879 Cette pétition est celle qui est mentionnée dans l'incipit de l'introduction générale de la thèse. La publicité est reproduite dans son intégralité dans l'annexe 1.

880 Citée dans *Le Figaro*, « Les salariés s'opposent aux syndicats », 23 septembre 2013.

Ainsi, même si Sephora finance seule la publication publicitaire[881], son but est bien de mettre au premier plan les salariés opposés aux syndicats requérants.

Dans sa communication, l'établissement Sephora des Champs-Élysées a un précieux allié, le syndicat local CFTC. Déjà, le 17 octobre 2012, la CFTC Sephora s'était adressée à l'ensemble des salariés de l'entreprise pour dénoncer l'assignation en justice de l'enseigne et se désolidariser de son syndicat régional, le Syndicat des employés du commerce d'Île-de-France (SECI-CFTC), membre du Clic-P. D'après elle, ce choix ne reflète ni la position de « la section syndicale CFTC Sephora ni [celle] de la Fédération CFTC-CSFV et encore moins [celle] du syndicat CFTC[882] ». En accord avec la section locale, la CFTC-Sephora dénonce la stratégie judiciaire du Clic-P et défend au contraire la négociation d'un accord sur le travail nocturne et dominical afin de garantir le volontariat et des majorations salariales. Elle se félicite ainsi publiquement que la juge des référés n'interdise pas l'emploi des salariés après 21 h sur les Champs-Élysées en décembre 2012. Premier syndicat dans l'entreprise[883], la CFTC est d'ailleurs le seul syndicat à signer en juin 2013 le nouvel accord sur le travail de nuit[884]. En septembre 2013, Sandra Da Costa, agent de maîtrise chez Sephora et déléguée nationale CFTC, reprend publiquement les arguments de la direction au nom de l'intérêt des salariés :

> « De très nombreux employés de la boutique des Champs-Élysées ont organisé leur vie personnelle en fonction de leurs horaires de travail, certains depuis de très nombreuses années, et ils sont catastrophés à l'idée de ce qui peut arriver. Ils sont volontaires pour travailler après 21 h. Une employée m'a même dit qu'elle démissionnerait si le travail de nuit était supprimé […] Ce sont les salariés du magasin eux-mêmes, dans leur immense majorité, qui ont pris l'initiative de cette pétition. Pour faire entendre leur voix, confisquée par le Clic-P, et de crainte de perdre leur travail : si la boutique des Champs n'ouvre plus la nuit, ce sont quarante-cinq emplois qui risquent de disparaître[885] ».

Cette déléguée centrale interprète donc les conséquences de la fermeture nocturne du magasin des Champs-Élysées, notamment sa baisse du chiffre d'affaires, avant tout comme une menace

---

881 Selon *L'Humanité*, son coût s'élève à 300 000 euros. Cf. *L'Humanité*, « Sephora condamné à cesser le travail la nuit », 24 septembre 2013.

882 Section CFTC Sephora, « La section vous informe », 17 octobre 2012, Paris.

883 Elle représente 41 % des suffrages aux dernières élections professionnelles.

884 Cet accord prévoit notamment des majorations salariales pour les heures effectuées entre 21 h et 6 h de 50 % du salaire de base. Cf. *Le Figaro*, « Le combat de Sephora, Monoprix et Apple pour ouvrir jusqu'à minuit », 23 septembre 2013.

885 Citée dans *Le Parisien*, « Témoignage de Sandra Da Costa : "45 emplois risquent de disparaître" », 23 septembre 2013.

pour l'emploi et les majorations salariales qui concernent au premier chef les salariés. S'il s'agit bien de l'argumentaire développé par l'enseigne, c'est le point de vue des salariés qui est ici mis en avant.

Le 23 septembre 2013, la Cour d'appel de Paris rend sa décision : elle rejette les demandes de transmission des questions prioritaires de constitutionnalité, confirme l'interdiction du magasin Sephora du cours Saint-Émilion d'ouvrir le dimanche et, surtout, elle infirme la décision de la juge de première instance au sujet de l'ouverture nocturne du magasin des Champs-Élysées. Elle ordonne en effet à l'enseigne de parfumerie de cesser d'employer des salariés entre 21 h et 6 h du matin dans cet établissement sous peine d'astreinte de 80 000 euros. Conformément aux précédentes décisions judiciaires sur la question, la cour considère en effet que « l'attraction commerciale liée à l'ouverture de nuit de l'établissement, qui n'offre pas des services d'utilité sociale, ne constitue pas une nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique[886] ». En réponse à Sephora qui soulignait que le travail de nuit restait exceptionnel au vu des effectifs de la société, la juge estime que ce critère n'est pas pertinent et que le caractère exceptionnel visé dans cet article doit s'apprécier au « regard du secteur d'activité pour lequel le travail de nuit est inhérent ou pour lequel il n'existe pas d'autres possibilités d'aménagement du temps de travail, ce qui n'est pas le cas des commerces de parfumerie[887] ». Enfin, la juge de la Cour d'appel de Paris considère que la discussion sur la « conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif est dénuée de pertinence[888] » car, tant que les conditions pour recourir au travail de nuit, définies par l'article L. 3122-32, ne sont pas réunies, celui-ci reste illégal. De même, au sujet du volontariat des salariés qui travaillent après 21 h, la juge précise que « Sephora ne peut se prévaloir du souhait de certains de ses salariés de travailler la nuit pour déroger aux dispositions protectrices du Code du travail, qui sont d'ordre public[889] ».

Aussitôt la filiale de LVMH annonce qu'elle va se pourvoir en cassation, mais comme son recours n'est pas suspensif, elle fait savoir également qu'elle respectera cette décision de justice. Si la direction précise qu'elle « fera tout pour qu'il n'y ait pas de licenciement », elle indique néanmoins qu'elle va « étudier les conséquences de cette décision pour l'emploi ». Une cinquantaine de salariés de Sephora, vêtus d'un tee-shirt floqué du logo de l'enseigne, étaient

---

886 Arrêt du 23 septembre 2013, Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 1, N°RG : 12/23124-CB.

887 *Ibid.*

888 *Ibid.*

889 *Ibid.*

venus collectivement sur leur temps de travail au tribunal en soutien à la direction. De nombreux médias (télévision, radio, presse écrite) leur donnent la parole pour qu'ils s'expriment individuellement, en leur nom, en tant que « salariés ». Parmi eux, certains salariés sont en pleurs à l'annonce de la décision de la cour d'appel[890]. D'autres sont extrêmement véhéments contre les syndicats requérants accusés de leur avoir donné un « coup de poignard[891] ». Le lendemain du verdict, deux salariés du magasin Sephora, présentés comme « Marie-Cécile et Guillaume », sont invités sur les plateaux du « Grand Journal » de *Canal+*. Au présentateur qui leur demande « pourquoi êtes-vous furieux ? », la jeune femme explique :

> « Nous sommes furieux parce qu'à aucun moment, nous n'avons été consultés par ces syndicats, censés nous représenter. D'autre part, ces syndicats-là sont complètement extérieurs à Sephora, ils n'ont absolument pas été élus chez nous. Donc on s'est sentis effectivement complètement désemparés, tristes et en colère parce qu'ils ne font pas partie intégrante de la société. Ils se sont exprimés en notre nom, mais sans nous connaître, sans avoir passé ne serait-ce qu'une journée avec nous[892]. »

Cette même salariée, Marie-Cécile Cerruti, qui était en pleurs devant les caméras de l'AFP au tribunal la veille, est d'ailleurs interviewée dans plusieurs autres journaux télévisés (France 3 et TF1) où elle dénonce la perte de son « pouvoir d'achat » et souligne que son « emploi [est désormais] fragilisé ». Le 25 septembre, le site *Arrêt sur Images* révèle que « Marie-Cécile » est par ailleurs une militante UMP investie notamment dans le Mouvement des étudiants (MET), la branche universitaire de l'UNI[893]. Le producteur éditorial du « Grand Journal » indique ne pas avoir été au courant au moment de l'interview de son activité militante et avoir pris contact avec elle grâce à la direction de Sephora[894]. Selon lui, c'est « Marie-Cécile » qui a tenu à ne pas faire apparaître son nom de famille durant l'émission, ce qu'elle a obtenu dans tous les médias où elle

[890] *AFP TV*, « Sephora devra fermer son magasin des Champs-Élysées à 21 h », 23 septembre 2013.

[891] *AFP Infos Françaises*, « Le magasin Sephora des Champs-Élysées devra fermer le soir au grand dam de certains salariés », 23 septembre 2013.

[892] Propos de Marie-Cécile Cerruti dans l'émission « Le Grand Journal », *Canal Plus*, 24 septembre 2013.

[893] Elle apparaît notamment avec Jean-François Copé, avec un autocollant UMP sur la poitrine. Cf. *Arrêt sur Images*, « Marie-Cécile, salariée de Sephora… et militante UMP », 25 septembre 2013, URL : https://www.arretsurimages.net/articles/marie-cecile-salariee-de-sephora-et-militante-ump, consulté le 20 juin 2018.

[894] Fabrice Pierrot, producteur éditorial du Grand Journal, dans son billet de blog « Marie-Cécile au Grand Journal, la réponse de Canal Plus », *Le Huffington post*, 25 septembre 2013, URL : https://www.huffingtonpost.fr/fabrice-pierrot/grand-journal-invitee-sephora_b_3988768.html, consulté le 21 juin 2018.

était interrogée. De plus, le choix de la présenter comme simple « salariée » masque ses responsabilités au sein de l'entreprise[895] .

Certains salariés les plus investis aux côtés de leur direction créent un groupe Facebook, « Travail de nuit : liberté pour Sephora Champs-Élysées[896] », qui réunit un millier de personnes dans les semaines suivantes. Ce groupe sert principalement à relayer les articles de presse pour informer des suites judiciaires et donner des arguments en faveur de la liberté du travail nocturne. L'idée d'organiser une manifestation de salariés en faveur du travail nocturne à Sephora est proposée sur le groupe le 30 septembre 2013 mais elle n'aura pas de suite.

En fait, la seule nouvelle action collective des salariés se situe sur le terrain de la justice.

2) La formalisation judiciaire de l'opposition des salariés aux syndicats…

Une centaine de salariés initie une nouvelle procédure judiciaire pour faire invalider ou sursoir l'arrêt du 23 septembre 2013. Trois jours après la décision de la cour d'appel, 101 salariés du Sephora Champs-Élysées, sollicitent en effet – et obtiennent – l'autorisation d'assigner en référé les syndicats du Clic-P afin d'« ordonner aux syndicats [défendeurs] de cesser tout acte ayant pour effet ou conséquence d'entraîner une modification de leur contrat de travail[897] » sous astreinte de 100 000 euros par jour et par syndicat. L'avocate de salariés, Me Joëlle Aknin décrit cette procédure comme « inédite[898] ». Elle permet aux salariés concernés de changer de statut dans la procédure : alors qu'initialement le litige oppose les syndicats du Clic-P à Sephora, le contentieux concerne désormais les 101 salariés contre les syndicats. Cette stratégie vise à

---

[895] D'après son profil *LinkedIn*, après son MBA « Marketing international de luxe » à l'ITSEC (École Supérieure de Commerce et de Marketing), elle est en effet « responsable des ventes » dans le magasin Sephora des Champs-Élysées depuis février 2013. À ce poste, elle est chargée de réaliser le « pilotage de la performance », les « challenges internes », la « gestion de portefeuille de marques », les « briefs [et] management d'équipe », le « suivi individuel » des vendeurs et vendeuses, etc. En août 2017, elle deviendra d'ailleurs directrice d'un magasin Swarovski. URL : https://www.linkedin.com/in/marie-cécile-cerruti-11345523/?originalSubdomain=fr, consulté le 21 juillet 2020.

[896] Le groupe Facebook se présente ainsi : « Les salariés de Sephora veulent travailler, la justice, en accord avec l'idéologie malthusienne syndicaliste, refuse. Soutenons Sephora ! », URL : https://www.facebook.com/Travail-de-nuit-libert %C3 %A9-pour-Sephora-Champs-Elys %C3 %A9es-682350755128075, consulté le 20 juin 2018.

[897] Ordonnance de référé, rendue le 3 octobre 2013 par le tribunal de grande Instance de Paris, N°RG : 13/57323.

[898]Citée dans *La Tribune*, « Nocturne : l'affaire Sephora tourne au pugilat juridique entre salariés et syndicats », 30 septembre 2013.

dénoncer le précédent procès « dans lequel les salariés n'étaient pas partie mais tiers[899] » et au cours duquel les salariés n'auraient donc pas été suffisamment pris en compte. Cette procédure constitue ainsi une mise en scène juridique de l'argument politique concernant l'absence de représentativité des syndicats du Clic-P vis-à-vis des salariés de l'établissement.

Dans ce cadre, la direction de Sephora choisit sciemment de mettre en avant l'action des salariés et de la présenter comme autonome mais son rôle est loin d'être minime : l'avocate des salariés a travaillé à plusieurs reprises pour le groupe LVMH[900] et Sephora est « intervenant volontaire » dans la procédure. D'ailleurs, lors de l'audience, la juge rappelle à l'entreprise que la procédure de référé n'est pas une « juridiction de recours[901] » et considère que « l'intervention […] de Sephora procède à l'évidence d'un abus du droit d'ester en justice[902] ». Finalement, le 4 octobre 2013, le tribunal de grande instance de Paris déboute les salariés. Il précise à leur attention que « l'employeur ne peut refuser de payer le salarié et de fournir le travail convenu en se retranchant derrière le caractère illicite d'un contrat de travail [et] qu'il ne peut davantage, dans un tel cas, rompre le contrat de travail sans engager sa responsabilité vis-à-vis du salarié qui subit la perte de son emploi[903] ». Cette ordonnance disqualifie ainsi la stratégie de Sephora qui cherche à se dédouaner de son action – travail de nuit illégal, menace de licenciements – au nom du volontariat des salariés d'une part et de l'illégitimité du Clic-P d'autre part.

Cependant, quatre-vingt-dix-huit salariés requérants lancent immédiatement une nouvelle procédure. Ils saisissent la Cour d'appel de Paris et demandent alors un sursis à l'exécution de la décision du 23 septembre. Au nom du fait qu'ils ont initié une procédure de tierce opposition qui n'a pas encore été entendue, ils considèrent que l'arrêt du 23 septembre doit être suspendu car son application pourrait entraîner des « conséquences irréversibles[904] » sur leur emploi. Le 10 octobre, la cour d'appel les déboute à nouveau car la juge estime que les demandeurs (dont seulement six sont présents à l'audience) n'établissent aucunement la preuve

---

899 Citée dans *ibid.*

900 Elle a par exemple représenté le groupe LVMH dans l'affaire contre Kenzo Takada en 2005. Cf. *AFP Infos Économiques*, « Le couturier Kenzo Takada et LVMH mettent fin à leur litige judiciaire », 1er juin 2005.

901 *AFP Infos Mondiales*, « France : des salariés attaquent des syndicats pour pouvoir travailler la nuit », 27 septembre 2013.

902 Ordonnance de référé, rendue le 3 octobre 2013 par le tribunal de grande Instance de Paris, N°RG : 13/57323

903 *Ibid.*

904 Arrêt du 10 octobre 2013, Cour d'Appel de Paris, pôle 6, chambre 1, N°RG : 13/19123.

que la modification d'horaire impliquerait, pour eux, un préjudice irréparable, ni même qu'ils travaillent aux horaires de nuit dans l'établissement concerné[905]. Au moment où Sephora informe la presse de cette décision, elle fait toutefois savoir que les recours ne sont pas tous épuisés puisque les employés ont également déposé une requête en tierce opposition le 4 octobre qui sera étudiée à la fin du mois[906].

Quatre-vingt-dix-huit salariés occupent une position de requérants dans cette procédure de tierce opposition, troisième et dernière action judiciaire. Plaidée devant la cour le 28 octobre 2013, cette initiative consiste à attaquer une décision de justice – en l'occurrence l'arrêt du 23 septembre 2013 – dans laquelle un tiers, ici les salariés, n'étaient pas représentés. Une nouvelle fois, Sephora fait ainsi entendre sa cause en mettant en avant les salariés. La presse donne à voir « les salariés de Sephora [qui] continuent de se battre[907] » et « contre-attaquent[908] ». Cependant, là encore, le terme générique de « salariés » masque des statuts très divers des personnes concernées : le directeur du magasin fait par exemple partie des plaignants[909]. Surtout, lors de l'audience, la juge[910] s'avère sceptique quant à l'indépendance des salariés en question et au bien-fondé de leur action. K. Ghazi explique :

> « Ils [les salariés plaignants] ont été ridiculisés par la présidente. Mais en même temps, elle a fait son boulot. Car elle a senti que la direction cherchait à la manipuler, donc ça l'a vachement énervée. Elle a fait un truc auquel ne s'attendait pas du tout la partie adverse. Elle a dit : "je veux entendre les salariés". Et puis elle a choisi des salariés au hasard : "Vous, Monsieur Machin, venez, racontez-moi pourquoi vous êtes pour l'ouverture de nuit". Et alors là, déstabilisation complète des gens, car le discours hyper rodé de l'avocate ne fonctionnait plus. Le gars lui répond : "J'ai des enfants et ça me permet de les voir". Elle lui dit : "D'accord, donc le fait de travailler le soir et la nuit vous permet de plus voir vos enfants. Expliquez-moi comment, car ce n'est pas facile à comprendre". Il lui dit : " Ça me permet de les accompagner à l'école le matin". Elle se met à parler d'autres choses, et puis plus tard elle lui demande "au fait, vos enfants, ils ont quel âge ?". Et là, il dit : "16 et

905 *Ibid.*

906 *AFP Infos Françaises*, « Sephora des Champs-Élysées : les salariés qui voulaient travailler après 21 h déboutés », 10 octobre 2013.

907 Titre d'un article dans *Le Monde*, « Travail nocturne : des salariés de Sephora continuent de se battre », 28 octobre 2013.

908 Titre d'un article dans *Le Parisien*, « Les Sephora "*by night*" contre-attaquent », 28 octobre 2013.

909 *L'Humanité*, « Chez Sephora, le directeur camouflé en "salarié mécontent" », 29 octobre 2013.

910 Il s'agit de la magistrate, Irène Carbonnier, qui avait ordonné la fermeture du magasin le 23 septembre 2013.

> 18 ans". C'était poignant. C'est horrible, c'est horrible ce qu'on a fait faire à ce gars-là. Mettre des gens dans des situations comme ça, il était humilié le type[911] ».

Ainsi, la marque de la direction est suffisamment visible pour que la procédure de tierce opposition apparaisse comme artificielle aux yeux de la magistrate. La cour d'appel déboute les salariés de leur demande le 9 décembre 2013. L'avocate des salariés, Me Aknin, indique qu'elle s'attendait à une telle décision :

> « Nous avons pu constater le jour de l'audience que les magistrats n'étaient pas disposés à entendre le message que les salariés étaient venus délivrer. La cause était jugée avant d'être entendue[912] ».

Une nouvelle fois, c'est bien la direction – et non les salariés – qui informe la presse de cette décision par voie de communiqué, tout en précisant qu'un dernier recours – le pourvoi en cassation – peut encore faire invalider l'arrêt du 23 septembre[913].

Sur le plan judiciaire, les salariés pro-travail de nuit – et avec eux, la direction de Sephora qui les encadre – sont ainsi déboutés trois fois de suite. Sans permettre de changer l'ordonnance du 23 septembre, ces procédures mettent néanmoins en exergue – politiquement et publiquement – l'opposition d'une partie des salariés à la décision de fermeture du magasin des Champs-Élysées au-delà de 21 h.

3) … au profit d'un objectif avant tout politique

Dès le début du mois d'octobre, les syndicats du Clic-P interprètent cette « guérilla juridique » comme une action avant tout politique :

> « Cette nouvelle manœuvre [l'assignation en référé du 26 et 27 septembre] qui a laissé croire à des salariés qu'un tel recours avait une chance d'aboutir, était exclusivement destinée à relancer le débat médiatique et la polémique contre l'action des syndicats[914] ».

---

911 Entretien avec K. Ghazi, le 19 octobre 2015.

912 Citée dans *AFP Doc*, « Sephora : les salariés pro-travail de nuit à nouveau déboutés », 9 décembre 2013.

913 *Ibid.*

914 Communiqué du Clic-P, « Les mensonges de Sephora pointés par une décision judiciaire », signé par la CFDT, Sud, la CGT, la CFE-CGC et le SECI, 7 octobre 2013.

De même, leur avocat, Me Lecourt, pointe également la recherche d'un « effet médiatique » et non « juridique » dans la procédure de tierce opposition initiée dans la foulée[915]. Le recours au droit permet en effet de médiatiser l'opposition des salariés à l'action du Clic-P.

Si Sephora et les salariés requérants multiplient les procédures judiciaires, celles-ci ne permettent finalement pas de faire invalider l'ordonnance de fermeture du 23 septembre et comme la direction s'y était engagée, le magasin Sephora des Champs-Élysées se conforme à la décision du tribunal à partir du 9 octobre et ferme pour la première fois à 21 h, tout en espérant que cette obligation ne soit que temporaire. Dans son « projet d'organisation du magasin des Champs-Élysées », l'entreprise « s'engage à maintenir, à l'ensemble du personnel et pendant six mois, le niveau moyen des majorations qu'ils ont réellement perçues au titre du travail de nuit ». De plus, pour les cinquante salariés qui sont considérés comme travailleurs de nuit, cette garantie est valable pour un an et s'accompagne d'une indemnité entre 10 000 et 13 000 euros bruts, payée au prorata d'un équivalent temps plein, pour qu'ils acceptent de passer en horaires de jour[916]. Les syndicalistes du Clic-P se félicitent de ces mesures salariales et soulignent que « les salariés […] sont les principaux bénéficiaires des décisions obtenues par le Clic-P[917] » car « non seulement, ils finiront désormais à 21 h mais de plus, ils auront une prime de 10 000 euros par salarié[918] ». Cependant, la direction publicise également ces mesures salariales – le quotidien *Le Figaro* peut ainsi consulter le document interne à ce sujet[919] – afin de montrer qu'elle soutient les salariés concernés par les pertes de rémunérations qui découlent de la fermeture du magasin à 21 h. Là encore, cette politique d'indemnisation a pour objectif de rendre manifeste l'alliance direction-salariés contre les organisations de l'intersyndicale.

La stratégie globale de Sephora est bien de souligner que l'action des syndicats du Clic-P est contraire aux intérêts des salariés. En novembre 2013, le PDG du groupe LVMH, Bernard Arnault lui-même, intervient dans le conflit, et présente le litige dans une émission sur BFM Business[920] comme suit :

---

915 Cité dans *Le Monde*, *op. cit.,* 28 octobre 2013.

916 *L'Humanité*, « Sephora indemnisera les salariés », 7 octobre 2013.

917 Communiqué du Clic-P, « Les salariés de Sephora gagnants sur toute la ligne », signé par Sud, le SECI, la CGT, la CFDT et la CFE-CGC, 9 octobre 2013.

918 *Ibid.*

919 *Le Figaro*, « Comment Sephora veut dédommager ses travailleurs du soir », 11 octobre 2013.

920 Il était l'invité de « Good Morning Business » en tant que lauréat du *BFM Award* du manager de l'année 2013. Dans cette interview, le journaliste ne questionne à aucun moment le statut de « manager de l'année » du PDG au regard du recours jugé illégal au travail de nuit : « Les Champs-Élysées, c'est un fleuve, un fleuve

> « Sur les Champs-Élysées, les salariés qui sont tous volontaires et qui travaillaient le soir entre 9 heures et 24 heures se sont vus refusés, maintenant, par une décision d'un tribunal, la possibilité de travailler[921] ».

Il décrit ici l'arrêt du 23 septembre 2013 comme une ordonnance visant les salariés en premier lieu, et non l'enseigne qui ne doit pas recourir au travail nocturne. Notons également que le substantif « soir » a ici son importance car il s'agit de ne pas parler de travail de nuit, spécifiquement règlementé dans le Code du travail, mais de revendiquer un statut particulier pour le travail du « soir » dans le commerce, différent de la règlementation du travail de nuit.

Dans ce contentieux, Sephora mobilise de nombreuses ressources pour contester l'action du Clic-P. En particulier, elle encourage l'intervention juridique et politique des salariés favorables au travail de nuit dans le magasin des Champs-Élysées afin de prendre à revers les organisations requérantes. Malgré l'unité initiale de l'intersyndicale, cette stratégie met alors en cause la légitimité du Clic-P à mener ses actions judiciaires et plus généralement à représenter les salariés du commerce parisien.

IV - Quelle légitimité de l'action syndicale ?

Avec l'affaire Sephora, le Clic-P acquiert une reconnaissance publique qui est toutefois source d'ambivalence (A). En particulier, l'intersyndicale fait face à des critiques virulentes. Les partisans d'une plus grande flexibilité des horaires de travail des salariés du commerce contestent notamment sa capacité à représenter les salariés et à défendre leurs intérêts (B). De plus, la représentativité du Clic-P est mise en cause, non seulement au regard des salariés, mais également vis-à-vis des fédérations syndicales auxquelles les syndicats parisiens se rattachent (C).

---

d'achats qui jamais ne s'arrête comme l'ensemble des fleuves. C'est terrible qu'on veuille arrêter ce fleuve ». *Cf.* Interview de B. Arnault sur *BFM Business*, « Bernard Arnault : "La France a besoin de développer l'esprit d'entreprise" », 19 novembre 2013, URL : https://bfmbusiness.bfmtv.com/mediaplayer/video/la-france-a-besoin-de-dacvelopper-l-esprit-d-entreprise-bernard-arnault-dans-gmb-1911-22-71424.html, consulté le 10 octobre 2017.

[921] *Ibid.*

A) La reconnaissance publique de l'intersyndicale à travers les médias

Le litige avec Sephora offre l'opportunité aux animateurs du Clic-P d'utiliser les médias comme une tribune (1). Cependant, ce contentieux joue un rôle paradoxal pour l'intersyndicale : d'un côté, le litige lui procure une plus grande visibilité ; de l'autre, ce regroupement doit faire face à de vives critiques (2).

1) Une médiatisation utilisée comme tribune

Tout au long de l'affaire Sephora, les syndicalistes parisiens sont régulièrement interrogés dans les médias et ils saisissent cette occasion pour défendre largement leurs arguments. Par exemple, les animateurs du Clic-P dénoncent la menace que Sephora fait planer sur la pérennité des emplois en cas de fermeture à 21 h, comme un « chantage à l'emploi ». En réaction à la seconde parution des pages publicitaires de Sephora en faveur des ouvertures nocturnes, le Clic-P s'indigne :

> « Dans un contexte économique dégradé, Bernard Arnault, 10e fortune mondiale, tente de faire croire qu'il sera contraint de licencier s'il est contraint de… respecter la loi ![922] »

De même, E. Scherrer du SECI proteste contre cette publicité et la pétition des salariés qui va avec, considérant qu'il s'agit surtout d'une opération orchestrée par la direction :

> « Ce nouvel encart est destiné à se faire plaindre, et à quel prix : ce sont des dizaines de milliers d'euros que cette entreprise a dépensés pour justifier son recours illégal au travail de nuit, après 21 h. La fameuse pétition, derrière laquelle transparaît un odieux chantage à l'emploi, a été présentée le 6 septembre dernier par les chefs de rayons aux salariés qui n'ont malheureusement, bien souvent, d'autre choix que celui de signer pour conserver leur travail[923] ».

Ce syndicaliste interprète donc la pétition des salariés comme un des éléments de la stratégie globale de Sephora qui enrôle les salariés pour défendre ses intérêts propres.

Sur la question de l'emploi, les membres du Clic-P invoquent également l'exemple de Virgin. Car, en juin 2013, la liquidation judiciaire de cette enseigne se traduit par la suppression

---

922 Communiqué du Clic-P, « Sephora (groupe LVMH) », signé par la CGT, la CFDT, FO, Sud, CFE-CGC et le SECI, 17 septembre 2013.

923 Cité dans *Le Parisien*, « Le Sephora des Champs veut rester ouvert la nuit », 23 septembre 2013.

des 960 emplois de ses 26 magasins hexagonaux[924]. Aux yeux des animateurs de l'intersyndicale, le sort de cette entreprise qui avait joué un rôle pionnier dans l'extension des horaires des magasins – tous les dimanches et jusqu'à minuit sur les Champs-Élysées – est un pied de nez à tous ceux qui mobilisent l'argument de l'emploi pour défendre le travail de nuit et du dimanche des salariés du commerce.

De plus, l'audience médiatique dont l'intersyndicale bénéficie lui permet également de publiciser son combat à venir et sa stratégie judiciaire. Porté par sa victoire judiciaire contre Sephora, le Clic-P en profite pour faire connaître son intention de multiplier les procédures du même type contre d'autres enseignes. Le Clic-P annonce ainsi le 7 janvier 2014 que la CFDT, la CGT et le comité d'entreprise du magasin assignent le Printemps Haussmann pour ses nocturnes jusqu'à 22 h tous les jeudis[925] tandis que la CFDT et le SECI-UNSA s'attaquent au « plus grand Carrefour de France » qui ouvre jusqu'à 21 h 30 à Villiers-en-Bière[926]. Alexandre Torgomian, secrétaire général du SCID-CFDT, explicite clairement cette volonté de systématiser les recours judiciaires :

> « L'année 2014 va être compliquée pour les entreprises. Toutes celles qui ne respectent par la loi en la matière seront poursuivies[927] ».

Ce responsable syndical présente ici la stratégie du Clic-P qui consiste à multiplier les litiges concernant le travail de nuit afin de faire appliquer la loi. Dans cette perspective, le combat de l'intersyndicale ne porte pas contre telle ou telle entreprise, mais consiste bien en une lutte d'ordre général contre la banalisation du travail nocturne et dominical. Grâce à cette nouvelle popularité, le Clic-P a les moyens de faire connaître sa stratégie et ainsi d'envoyer un message, par le biais des médias, à l'ensemble des entreprises qui ouvrent leurs magasins au-delà de 21 h.

Ainsi, si Sephora joue clairement sa partition médiatique en mobilisant ses ressources économiques et une partie des salariés en sa faveur, les animateurs du Clic-P cherchent également à utiliser les médias comme une tribune pour défendre leur combat. Plus généralement, ce contentieux accroît la popularité de l'intersyndicale.

---

924 *Les Échos*, « Fin de partie pour Virgin Megastore », 18 juin 2013.

925 *Les Échos*, « Nocturnes : Printemps Haussmann attaqué sur la fermeture à 22 h », 8 janvier 2013.

926 *Le Parisien*, « Travail de nuit : Sephora veut changer la loi », 24 janvier 2014.

927 Cité dans *Les Échos*, « Le Printemps-Haussmann assigné en justice sur le travail nocturne », 7 janvier 2014.

2) La popularité ambivalente du Clic-P

La médiatisation importante de l'affaire Sephora met la lumière sur le Clic-P. Jusque-là, quand la presse nationale ou *Le Parisien* relatait les actions de cette intersyndicale, celle-ci était succinctement décrite dans une périphrase ou dans une rapide note de bas de page, principalement pour mentionner son année de fondation et la liste des syndicats membres. Avec l'affaire Sephora, le Clic-P devient de plus en plus un sujet d'intérêt pour les journalistes. En juillet 2013, le quotidien *Libération* fait un reportage sur l'une des assemblées générales de l'intersyndicale et propose un récit détaillé de ses actions[928]. À partir de septembre de la même année, la presse nationale et régionale publie plusieurs articles approfondis sur le Clic-P qui soulignent tous l'efficacité d'action et l'originalité de ce cadre intersyndical. Les titres de ces articles sont à eux seuls explicites :

- *Le Parisien* propose « Une intersyndicale, cauchemar des grands enseignes » le 25 septembre 2013 et *Aujourd'hui en France,* « Ces syndicats qui font plier les enseignes » trois jours plus tard ;
- *Libération* titre « À Paris, le Clic-P organise la résistance » le 1er octobre ;
- L'Agence France-Presse soumet un article intitulé « Travail de nuit et dominical : le Clic-P, une intersyndicale atypique » le lendemain ;
- *Le Monde* parle du « Clic-P, le collectif qui fait trembler les enseignes » le 5 octobre ;
- *Le Parisien* évoque à nouveau le « Clic-P : le sigle qui fait trembler les enseignes » le 4 décembre.
- *LSA* personnalise le collectif avec « Karl Ghazi, le syndicaliste qui hante les nuits des distributeurs » le 16 janvier 2014[929].

L'intersyndicale est donc régulièrement décrite comme la « bête noire des supérettes parisiennes et de plusieurs grandes enseignes implantées dans les quartiers chics de la capitale[930] ». Cette image de syndicats comme pourfendeurs efficaces des pratiques illégales des employeurs est d'ailleurs vécue positivement par les animateurs du Clic-P. Ceux-ci la reprennent à leur compte, comme en témoigne le titre du livre rédigé par Bruno Deporcq, en collaboration avec les

---

928 *Libération*, « Le travail de nuit étalé au grand jour », 23 juillet 2013.

929 Un an et demi plus tard, le journal *Challenges* fait paraître un article sur le même ton : « Qui est ce syndicaliste qui horripile les grands magasins parisiens ? », le 8 septembre 2015.

930 *Le Monde,* « Clic-P, le collectif qui fait trembler les enseignes », 5 octobre 2013.

responsables de l'intersyndicale : *Clic-P – L'intersyndicale qui fait trembler les enseignes* (Deporcq, 2019).

Cette importante visibilité médiatique élargit l'audience du Clic-P auprès des salariés. Voici comment K. Ghazi décrit cette situation :

> « Parfois, on était interpelé par les salariés sur les procès et le travail de nuit. On nous connaissait pour cette action qui faisait la une des journaux. […] On s'est aperçu que sur les panneaux syndicaux, y'avait pas de tracts, mais y'avaient des articles de presse, avec ma photo en grand, qui étaient placardés. Ça fait un peu bizarre… (rires). Évidemment, ce n'était pas le but recherché, mais en même temps, ça traduisait que ce qu'on faisait était suivi, que des salariés appréciaient nos actions, et qu'ils nous soutenaient[931] ».

Ainsi, la médiatisation des contentieux avec les grandes enseignes aide à populariser l'action et les principaux animateurs du Clic-P dont les combats deviennent de plus en plus connus et sont parfois appropriés par les salariés dans les établissements.

La plus grande visibilité de l'intersyndicale parisienne s'accompagne néanmoins de critiques virulentes à son encontre[932]. Dès l'annonce de l'ordonnance de fermeture du Sephora Champs-Élysées, de nombreux éditorialistes et chroniqueurs dénoncent cette décision et reprennent l'argumentation de Sephora qui met en avant les intérêts communs des salariés et de l'enseigne contre ceux des syndicats requérants. En particulier, les partisans d'une plus grande flexibilité des horaires de travail dans le commerce présentent l'action du Clic-P comme le

[931] Karl Ghazi, entretien le 6 mai 2017.

[932] Le litige entre Sephora et le Clic-P se télescope avec celui opposant FO et les enseignes de bricolage, ce qui ne fait qu'accroître les vives critiques et les polémiques suscitées par les contentieux sur le travail dominical et nocturne dans le commerce. Ainsi, le journal *Le Monde* fait paraître en première page de son édition du 1er octobre 2013 un dessin de Plantu qui établit un parallèle entre, d'un côté, un islamiste qui interdit à une enfant d'aller à l'école à « Islamara » et, de l'autre, un militant CGT qui interdit à une jeune femme de travailler le dimanche à « Castorama ». La CGT, par son secrétaire général Thierry Lepaon, se dit consternée par cette illustration. Cf. *AFP Infos Françaises*, « Lepaon dénonce un dessin comme "indécent" et déshonorant », 1er octobre 2013.

symbole des combats d'arrière-garde[933] et du « travailler moins pour gagner moins[934] ». Plusieurs animateurs du Clic-P décrivent cette situation comme traumatisante, ainsi que l'explique A. Torgomian de la CFDT :

> « On s'est pris toute la force de frappe de LVMH. C'était extrêmement violent[935] ».

Au cours des entretiens, plusieurs membres du Clic-P parlent de « violence » pour qualifier l'opposition à leur action au moment du contentieux avec Sephora.

Finalement, le Clic-P accroît indéniablement sa popularité dans l'espace public et auprès des salariés au cours de l'affaire Sephora. Cependant, cette plus grande visibilité est ambivalente car l'intersyndicale est aussi l'objet de nombreuses critiques. Ses opposants contestent en particulier sa capacité à représenter les intérêts des salariés.

B) La mise en cause de la représentativité syndicale vis-à-vis des salariés

Les détracteurs du comité de liaison accusent l'intersyndicale d'agir, non pas dans l'intérêt des salariés, mais pour le bénéfice de leurs seules organisations (1). Face à cette incrimination, les animateurs du Clic-P se présentent comme les défenseurs de l'intérêt collectif des salariés qu'ils distinguent des intérêts particuliers des employés volontaires pour travailler la nuit ou le dimanche (2).

---

933 Par exemple, les chroniqueurs économistes, Nicolas Doze sur BFMTV et Nicolas Bouzou sur iTélé, parlent pour l'un de « couvre-feu économique », et pour l'autre de « fait divers tragico-économique ». Dans un article intitulé « Les démons de minuit » du 5 octobre 2013, *Télérama* pointe la virulence de cette animosité à l'encontre du Clic-P sur les plateaux télévisés. Dans la presse écrite, plusieurs tribunes, éditoriaux et chroniques contestent également l'action syndicale et les limitations au travail de nuit dans le commerce. Cf. Entre autres : chronique du « club des juristes » dans *Les Échos*, « Sephora : à qui profite la condamnation ? », 2 octobre 2013 ; chronique d'Édouard Tréteau dans *Les Échos*, « Pour éviter "l'étrange défaite" de la France d'aujourd'hui », 2 octobre 2013 ; tribune de Sophie de Menthon dans *Le Monde*, « Oui je veux pouvoir acheter mon rouge à lèvres le dimanche ! », 3 octobre 2013…

934Cité dans *Valeurs Actuelles*, « La gauche contre le travail », 10 octobre 2013.

935 Entretien avec A. Torgomian, le 27 novembre 2018.

1) Une logique d'appareil contre les salariés concernés

Le Clic-P est accusé de ne pas être représentatif des salariés concernés par le litige. Si on reprend la distinction de Michel Offerlé, il s'agit bien de la représentativité sociale des syndicats qui est ici contestée et non sa représentativité juridique[936]. À l'appui de cette thèse, Sephora oppose constamment le volontariat des salariés du magasin des Champs-Élysées pour travailler au-delà de 21 h et l'action du Clic-P qui a pour but de les en empêcher. Dans l'interview télévisée du 19 novembre 2013, Bernard Arnault explicite cette accusation :

> « B. Arnault : Un syndicat extérieur à Sephora, qui n'a absolument rien à voir avec l'entreprise, qui n'a d'ailleurs jamais mis les pieds dans l'entreprise, qui est totalement contesté par les salariés, qui s'appelle Clic…
>
> Journaliste : Ouais, absolument.
>
> B. Arnault : … a fait un procès à Sephora comme à d'autres, pour faire annuler le travail du soir. Procès qu'il a successivement gagné. Voilà, tout ça, c'est assez consternant[937]. »

L'allégation selon laquelle l'intersyndicale est totalement extérieure à l'entreprise est une déformation mensongère car la CGT, la CFDT et Sud dans l'entreprise représentent tous les trois plus de 50 % des suffrages[938], tandis qu'au niveau du magasin des Champs-Élysées, Sud et la CGT sont également présents[939]. Le PDG reprend ici la critique d'extériorité des organisations syndicales vis-à-vis de l'entreprise qui avait déjà été portée par Marie-Cécile Cerutti à l'annonce de l'ordonnance de fermeture à 21 h du magasin Sephora des Champs-Élysées.

Selon leurs détracteurs, les syndicats du Clic-P initient ces procédures judiciaires non pour représenter et défendre les salariés concernés, mais bien pour un autre motif. En l'occurrence, les organisations de l'intersyndicale sont accusées de chercher uniquement à renforcer leurs appareils syndicaux, notamment en gagnant de l'argent grâce aux contentieux, et

---

936 Michel Offerlé propose de distinguer ces deux types de représentativité. La première renvoie à la reconnaissance officielle de la capacité des syndicats à défendre les intérêts des salariés dans les divers espaces de représentation. Cette reconnaissance est associée à un certain nombre d'avantages spécifiques. La représentativité sociale des syndicats renvoie à la « capacité à dire sans encourir de risque d'être démenti (du groupe servant de fondement ou plutôt de l'ensemble des agents faisant parler cette « base » ou en parlant) ou à fournir la preuve positive de l'assentiment des représentés » (Offerlé, 1998) p.73).

937 Interview de B. Arnault *sur BFM Business*, *op. cit.*, 19 novembre 2013.

938 Aux élections professionnelles de 2009, la CFTC (pro-travail de nuit) fait 41,21 % tandis que la CGT récolte 26,87 % des voix, la CFDT 16,12 %, Sud 13,84 % et la CFE-CGC 1,95 %.

939 Ils sont en revanche minoritaires par rapport à la CFTC, favorable au travail de nuit. Certains syndicalistes du Clic-P reconnaissent également que les délégués Sud et CGT n'avaient « pas suffisamment fait le boulot en amont » pour s'assurer du soutien des salariés. Cf. Entretien avec K. Ghazi, le 6 mai 2017.

ce, sur le dos des salariés. L'interview du milliardaire B. Arnault du 19 novembre 2013 est une nouvelle fois une bonne illustration de cette incrimination adressée au Clic-P :

> « C'est d'autant plus consternant qu'on me dit que ce Clic en question fait ça non par des raisons idéologiques mais par des raisons purement financières qui lui ont permis, depuis qu'il fait ça, de gagner pratiquement 10 millions d'euros. C'est quand même incroyable ! Et les tribunaux suivent, approuvent[940] ».

L'attaque de B. Arnault consiste à dire que le Clic-P n'agirait que pour constituer un « trésor de guerre[941] ». Si ce reproche avait déjà été adressé à FO dans son contentieux avec les enseignes du bricolage, c'est la première fois que l'intersyndicale est attaquée de la sorte. Sans tarder, les organisations membres du Clic-P publient un communiqué de presse pour démentir ces propos. En particulier, elles indiquent que « le Clic-P n'a pas gagné un centime, à ce jour, du fait des astreintes prononcées par les tribunaux[942] ». Elles rappellent également que « si les patrons du commerce, Bernard Arnault en tête, ne veulent pas enrichir les organisations du Clic-P […], il ne leur reste qu'à continuer de se conformer aux décisions de justice[943] ».

Face à l'accusation de ne pas véritablement prendre en compte les souhaits et les intérêts des salariés concernés dans l'affaire Sephora, les syndicalistes du Clic-P rétorquent cependant qu'ils se préoccupent de l'intérêt collectif des employés du commerce.

2) Des intérêts particuliers à l'intérêt collectif des salariés

Pour certains syndicalistes, en particulier de FO, la situation où une fraction des salariés est favorable au travail dominical et nocturne n'est pas nouvelle. Françoise Nicoletta, secrétaire de la Fédération nationale du commerce FO, l'explique à *Libération* :

> « À chaque fois qu'on a attaqué des magasins sur le dimanche, on est tombés sur des salariés qui sont contre[944] ».

Cependant, une grande partie des membres du Clic-P cherchent depuis la fondation de l'intersyndicale à ne pas reproduire les pratiques de FO qui consistent à mener des procédures

---

940 Interview de B. Arnault *sur BFM Business*, *op. cit.*, 19 novembre 2013.

941 *Le Parisien,* « Clic-P : le sigle qui fait trembler les enseignes », 4 décembre 2013.

942 Communiqué du Clic-P, « Clic-P : quand Bernard Arnault s'énerve et dit n'importe quoi », signé par la CFDT, la CGT, Sud, CFE-CGC et le SECI-UNSA, 20 novembre 2013.

943 *Ibid.*

944 Citée dans *Libération, op. cit.*, 23 juillet 2013.

judiciaires sans avoir le soutien des salariés. L'affaire Sephora représente donc pour eux une configuration délicate et ils développent des arguments spécifiques sur ce point.

D'abord, les membres du Clic-P insistent sur le caractère artificiel de la mobilisation des salariés aux côtés de leurs employeurs : les salariés sont venus sur leur temps de travail au tribunal, l'employée la plus visible dans les médias est une militante UMP, etc. Le 4 octobre 2013, le Clic-P organise également une conférence de presse pour donner la parole à des salariés concernés par des horaires décalés. À cette occasion, un employé d'Uniqlo d'Opéra explique que dans son magasin, le volontariat n'a jamais été mentionné pour finir à 22 h ou 23 h, un autre de Franprix raconte que l'absence de deux jours de repos consécutifs rend le travail omniprésent tandis qu'un délégué CGT du Printemps rapporte qu'à Deauville, le magasin de l'enseigne ouvrait depuis longtemps sur autorisation préfectorale et proposait des majorations, mais que depuis qu'il est classé en zone touristique, la majoration a été supprimée[945]. Même si cette conférence de presse est peu relayée dans les médias, hormis par le quotidien *L'Humanité*, l'intersyndicale entend montrer qu'elle aussi a des salariés à son côté.

Cette initiative témoigne également de la stratégie des syndicalistes du Clic-P qui consiste à élargir le débat au-delà du seul cas de Sephora Champs-Élysées pour éclairer la situation des salariés du commerce dans leur ensemble. Les animateurs du Clic-P insistent en effet sur la pression concurrentielle qui risquerait d'obliger tous les commerces à étendre leurs horaires de travail à partir du moment où certaines enseignes le font. Dans cette perspective, Sephora ne peut pas décider seule de ses horaires, cette question doit faire l'objet d'un arbitrage au moins à l'échelle de la ville. En ce sens, Laurent Degoussée de Sud présente le litige contre Sephora comme une affaire qui concerne « l'intérêt de tous les salariés » :

> « Le tribunal a pris sa décision dans l'intérêt de tous les salariés de Sephora et, au-delà, dans l'intérêt général des employés du commerce[946] ».

Contre ceux qui accusent le Clic-P de ne pas défendre les intérêts des salariés de Sephora, les syndicalistes établissent alors une distinction entre les intérêts individuels – entendus ici comme particuliers – des salariés de Sephora Champs-Élysées et l'intérêt collectif – compris comme

945 *L'Humanité*, « Ni le dimanche, ni les nuits… », 7 octobre 2013.

946 Cité dans *L'Humanité*, *op. cit.,* 24 septembre 2013.

général – des salariés de Sephora et plus généralement du commerce. Karl Ghazi de la CGT explicite cette distinction :

> « Nous agissons dans l'intérêt collectif des salariés qui n'a jamais été la somme des intérêts individuels[947] ».

Individuellement, certains salariés peuvent avoir intérêt à travailler jusqu'à minuit pour bénéficier des majorations salariales, mais les syndicalistes pointent qu'à l'inverse, il existe un intérêt collectif de l'ensemble des salariés du commerce qui n'est pas la simple somme de ces intérêts individuels. D'après les militants syndicaux, l'ensemble des salariés de la branche ont intérêt à ne pas travailler de plus en plus tard la nuit sans garantie collective spécifique, car d'une part la généralisation des horaires très étendus risquerait de leur faire perdre les avantages associés à une pratique jusque-là exceptionnelle et d'autre part elle obligerait l'ensemble des salariés du commerce – même ceux qui aujourd'hui ne sont pas volontaires – à s'y conformer.

Paradoxalement, la relative extériorité des organisations du Clic-P vis-à-vis des magasins aux horaires étendus peut être appréhendée comme force. C'est par exemple le point de vue d'un représentant syndical du Clic-P interrogé par *Le Parisien* :

> « Notre force, c'est la collégialité et notre structure, extérieure aux entreprises, nous protège des pressions qui sont énormes dans le commerce. La preuve : seuls 2 % des salariés qui y travaillent sont syndiqués ![948] »

Il décrit la réunion des différentes forces syndicales comme un moyen de pallier l'éclatement du collectif des salariés du commerce, largement admis par les milieux syndicaux. Mais, au-delà de cette remarque qui constitue l'argument classique en faveur des regroupements syndicaux, ce militant présente positivement le fait de se retrouver dans une position plus extérieure à un établissement afin d'échapper aux « pressions » patronales. Ainsi, la relative extériorité du Clic-P serait un atout pour défendre au mieux l'intérêt collectif des salariés, et non pas seulement leurs intérêts individuels et donc particuliers.

Même si les animateurs du Clic-P affirment défendre l'intérêt collectif des salariés du commerce, ils sont également critiqués au sein même du camp syndical. Alors que l'intersyndicale fondait une partie de sa légitimité sur son caractère unitaire, sa représentativité vis-à-vis des principales fédérations est alors mise en cause.

947 Cité dans *Aujourd'hui en France,* « Ces syndicats qui font plier les enseignes »*,* 28 septembre 2013.

948 Cité dans *Le Parisien,* « Une intersyndicale, cauchemar des grands enseignes »*,* 25 septembre 2013.

C) La contestation du Clic-P au sein même du camp syndical

Sephora et ses alliés (comme une partie de la CFTC) reprochent à l'intersyndicale non seulement de ne pas être représentative des salariés qu'elle est censée défendre, mais également des fédérations syndicales auxquelles ses organisations membres se rattachent. En effet, ils accusent le Clic-P d'être un « groupuscule » de syndicalistes radicaux sans lien avec les fédérations syndicales jugées plus responsables (1). Cette critique est alimentée par la situation effectivement conflictuelle entre les syndicats parisiens membres du Clic-P et leurs fédérations respectives (2). Dans la foulée de l'affaire Sephora, deux organisations fondatrices du Clic-P décident finalement de rompre avec l'intersyndicale, fragilisant encore sa légitimité (3).

1) Des syndicalistes marginaux ?

Au cours du litige avec Sephora, certains représentants de l'enseigne et leurs alliés contestent la représentativité du Clic-P vis-à-vis des fédérations syndicales auxquelles ses organisations membres se rattachent. En effet, les membres du Clic-P sont décrits comme des radicaux jusqu'au-boutistes, en rupture avec leur fédération ou confédération. Le 28 octobre 2013, jour de l'audience de la tierce opposition des salariés, la déléguée centrale CFTC, Sandra Da Costa, dénigre explicitement le Clic-P sur ce point :

> « S. Da Costa : Le Clic-P est un syndicat externe à Sephora, c'est un groupuscule de dissidents…
>
> Journaliste : … Qui représente quand même un certain nombre de syndicats.
>
> S. Da Costa : Oui mais des dissidents de ces syndicats, faut pas l'oublier. Nous, la CFTC, syndicat majoritaire chez Sephora, n'avons engagé aucune action en justice contre ce magasin mais avons entrepris une négociation sur le travail de nuit[949] ».

En accusant le Clic-P de constituer « un groupuscule de dissidents », la représentante CFTC invite ainsi à faire la distinction entre les syndicats responsables, comme le sien, prêts à négocier

---

[949] Interview de S. Da Costa, « Sephora revient devant la justice », dans le « Journal 12/14 » sur LCI, le 28 octobre 2013. URL : https://www.dailymotion.com/video/x16it7z, consulté le 9 octobre 2017.

des contreparties au travail nocturne, et ceux qui refusent par principe toute discussion avec la direction. Les responsables syndicaux hostiles au Clic-P ne sont pas les seuls à énoncer ce type de critique. Les représentants patronaux du grand commerce parisien, à l'image de C. Boulle, président de l'UCV, incriminent également le Clic-P sur ce terrain-là :

> « Il y a un conflit entre la direction des fédérations du commerce et certains militants, notamment ceux de Clic-P. C'est un peu des soldats perdus du syndicalisme, qui ne répondent ni à la fédération du commerce ni à leur centrale syndicale. Mais qui font des barouds d'honneur sur des questions de principe, et qui sont coupés du quotidien des salariés en région parisienne[950] ».

À l'accusation d'être « coupés du quotidien des salariés », s'ajoute ici le grief d'être des « soldats perdus du syndicalisme », autrement dit de se trouver sans lien, voire en conflit, avec leurs fédérations respectives. Alors que le Clic-P peut se prévaloir pendant plusieurs années de représenter la quasi-totalité des syndicats représentatifs du commerce à Paris, cette critique conteste cette source de légitimité. Cependant, les reproches du représentant patronal déforment là encore le poids respectif des forces syndicales comme en témoignent les négociations sur le travail de nuit entamées, au niveau national, par l'enseigne Sephora à l'automne 2013. Si, en effet, la CFTC accepte de signer – pour la deuxième fois – un accord d'entreprise à ce sujet avec la direction de Sephora le 26 novembre 2013, les trois autres fédérations syndicales – Sud Commerces et Services, la fédération CGT du commerce et la fédération des Services CFDT – exercent leur droit d'opposition pour faire invalider l'accord. Ces trois fédérations se rangent ainsi bien du côté du Clic-P face à la CFTC.

Cependant, cette attaque peut s'appuyer sur l'existence de conflits internes au sein des différentes structures syndicales composant le Clic-P.

2) Dissensions entre les syndicats parisiens et leurs fédérations respectives

Les dissensions s'observent en premier lieu entre les syndicats membres du Clic-P et leurs fédérations respectives.

Le principal syndicat du commerce à Paris, l'USCP-CGT, largement issu des ex-SYCOPA de la CFDT, a des relations extrêmement tendues avec la Fédération du commerce

[950] Cité dans *Le Monde*, « Le front syndical s'effrite sur le dossier du travail dominical et en soirée », 5 octobre 2013.

et services de la CGT[951]. Contrairement à sa structure parisienne, la fédération accepte certaines négociations sur le travail dominical dans le cadre de la loi Mallié, considérant qu'il est légitime de signer des obtenir des accords en la matière quand ils offrent certaines garanties aux salariés. À l'inverse, l'USCP entend, avec la création du Clic-P et ses initiatives judiciaires, dénoncer les incohérences de la loi Mallié et limiter au maximum les ouvertures dominicales à Paris. Le conflit entre l'union syndicale parisienne et la fédération nationale résulte ainsi de différences d'orientation, mais s'alimente aussi selon des logiques bureaucratiques, notamment du fait d'une méfiance réciproque et de la mise en concurrence des structures nationales et locales, ces dernières étant dotées d'une grande autonomie[952] (Piotet, 2009). Dès la première initiative de rue du Clic-P, à l'occasion de la manifestation du 30 juin 2010, les tensions entre la fédération nationale et l'USCP s'avivent. L'année suivante, en mai 2011, le conflit prend des dimensions inédites puisque plusieurs dizaines de délégués, dont ceux de l'union syndicale parisienne, sont refoulés *manu militari* du congrès de la fédération du commerce par leur service d'ordre. Depuis cette date, la fédération n'accorde plus aucun financement à l'UCSP[953].

Au sein de la CFDT, le SCID, deuxième syndicat du secteur en région parisienne du point de vue du nombre d'adhérents, est également l'objet de critique de la part de la fédération des services[954] (dont relève le commerce). En particulier, l'organisation nationale juge négativement la détermination du Clic-P à contester systématiquement les ouvertures

951 Selon K. Ghazi, ces mauvaises relations existeraient depuis l'arrivée du Sycopa (ex-CFDT) à la CGT. En effet, selon lui, le Sycopa qui bénéficie d'une grande couverture médiatique, est considéré avec méfiance par la fédération qui le juge indiscipliné et qui l'accuse aussi bien d'être les « droitiers » de la CFDT que les « gauchistes » oppositionnels qui en sont partis. C'est uniquement grâce à l'intervention du secrétaire général de la CGT de l'époque, Bernard Thibault, le Sycopa pourra rejoindre la fédération en 2001.

952 Sur le plan organisationnel, l'union syndicale du commerce de Paris a une place particulière au sein de la fédération. Traditionnellement, les fédérations CGT sont composées de différents syndicats d'entreprise. En parallèle de cette structuration sectorielle, les unions locales (UL) organisent, selon une logique géographique et interprofessionnelle, les adhérents qui travaillent dans des établissements trop petits pour posséder leurs propres syndicats d'entreprise. Or, l'USCP correspond à une forme hybride qui a pour ambition d'organiser tous les salariés du commerce (et de l'hôtellerie-restauration) de Paris et combine donc une structuration à la fois sectorielle et géographique. Les responsables de l'union syndicale justifient cette spécificité du fait que les salariés du commerce ont des problématiques spécifiques mais sont très souvent dispersés dans des petits établissements.

953 Cependant, les relations tendues entre l'USCP et la fédération nationale dépassent largement les conflits autour des horaires de travail et ainsi le cadre de cette enquête. L'histoire parallèle de l'union syndicale parisienne et de la fédération du commerce et services mériterait une analyse à part entière. Cet éclairage partiel a surtout pour objectif de préciser que le Clic-P est créé dans un contexte déjà conflictuel au sein de la CGT et que cette expérience a contribué à accentuer les dissensions. Cette remarque vaut aussi pour les autres organisations syndicales membres du Clic-P.

954 Ainsi, Aline Levron, responsable fédérale de la CFDT, tient à se distinguer du Clic-P auprès de *Libération* : « Nous nous opposons à intenter un procès à une seule enseigne car cela la met difficulté par rapport à sa concurrente ». Citée dans *Libération*, *op. cit.*, 23 juillet 2013.

dominicales même après la loi Mallié[955]. Les relations entre le syndicat parisien et la fédération CFDT continuent de se détériorer dans les années qui suivent au point que le premier sera mis sous tutelle par la seconde en février 2015, avant que la scission soit définitivement actée quelques mois plus tard (cf. chapitre 5).

De tels conflits étaient déjà présents dans les premières années d'existence du Clic-P mais ils s'accentuent avec l'affaire Sephora. C'est tout particulièrement le cas du Syndicat des Employés du Commerce d'Île-de-France (SECI) de la CFTC qui est ouvertement contesté au moment du litige sur le travail de nuit dans l'enseigne. Ce syndicat est membre du Clic-P et donc partie prenante du contentieux contre Sephora alors même que la section CFTC Sephora, affiliée à la fédération CFTC du commerce[956], dénonce violemment, dès septembre 2012, l'action de l'intersyndicale. Les tensions entre le SECI et la fédération existent depuis longtemps, mais l'appartenance au Clic-P et le contentieux avec Sephora exacerbent grandement la mésentente. Prise à partie, la confédération CFTC choisit en juin 2013 d'exclure le syndicat SECI de la CFTC. Au sujet de cette exclusion, Patrick Ertz, président de la fédération commerce de la CFTC, met en avant des divergences stratégiques[957] et des dysfonctionnements démocratiques[958]. Sur le fond du dossier, comme l'explique S. Da Costa, la CFTC est « contre la généralisation du travail de nuit[959] » mais considère que « la situation [des Champs-Élysées] est exceptionnelle, dans un magasin situé dans une zone touristique, la plus belle avenue de France[960] ». Au nom de cette exceptionnalité, ce syndicat se place ainsi en porte-à-faux des autres structures syndicales du commerce parisien et entend plutôt négocier les modalités du travail la nuit plutôt que d'en contester le principe. Fin septembre 2013, le SECI ex-CFTC rejoint l'UNSA afin de se rattacher une structure syndicale nationale et interprofessionnelle.

---

955 Chrystelle Derrien, déléguée centrale CFDT à Castorama, défend par exemple au *Monde* : « Tant que la loi Mallié n'était pas passée, la CFDT était contre le travail du dimanche. Puis la loi est passée : on ne va pas la contester ». Citée dans *Le Monde*, *op. cit.,* 14 mai 2013.

956 La Fédération CFTC-Force de Vente qui avait en 2000 signé la convention collective des grands magasins et magasins populaires, est très mal considérée par les autres forces syndicales du Clic-P et régulièrement accusée d'être un « syndicat patronal », largement financé par les employeurs.

957 Il précise à la presse : « Nous préférons agir localement plutôt que de mettre en place une grosse machine éloignée du terrain ». Cité dans *Libération, op. cit.*, 23 juillet 2013.

958 Selon lui, le SECI « refusait de respecter [les] règles internes de fonctionnement ». Cité dans *Le Monde*, *op. cit.*, 5 octobre 2013.

959 S. Da Costa, sur LCI, *op. cit.,* 28 octobre 2013.

960 *Ibid.*

Ainsi, les relations entre les syndicats membres du Clic-P et leurs fédérations respectives sont fortement conflictuelles. Parfois, ces frictions conduisent même à l'exclusion des syndicats membres du Clic-P, comme le SECI de la CFTC au moment où l'intersyndicale est sous le feu des critiques. De plus, le front syndical commun est fragilisé non seulement selon une logique interne (intra-organisationnelle) mais également par des désaccords croissants entre les organisations.

3) Le départ de deux organisations de l'intersyndicale

Les dissensions syndicales ne se limitent pas à un conflit entre les syndicats parisiens actifs dans le Clic-P et leurs fédérations respectives. Un autre type de fractures syndicales apparaît dans la foulée de l'affaire Sephora : deux des organisations fondatrices du Clic-P choisissent de quitter l'intersyndicale après plus de trois années d'activités communes.

Quelques jours après l'intégration du SECI à l'UNSA, FO annonce qu'elle quitte le Clic-P. Pour justifier cette rupture, certains responsables de FO mettent en avant l'arrivée de l'UNSA au sein du Clic-P, jugée illégitime[961]. D'autres, comme Christophe Lecomte, secrétaire de la section Commerce de la Fédération Employés et Cadres de FO, explique ce choix du fait que l'intersyndicale serait devenue un appareil à part entière, en concurrence des syndicats existants et bien utiles aux structures syndicales parisiennes en guerre avec leur fédération, mais dans laquelle ne se reconnaissait plus la fédération FO[962].

En sus de ces motifs, le départ de FO a été d'autant plus facilité que la fédération adopte une attitude très conciliante avec le gouvernement socialiste à partir de cette date. En effet, alors que FO avait joué un rôle pionnier dans la contestation des ouvertures dominicales illégales, la fédération des employés et cadres envoie une lettre ouverte au Premier ministre, Jean-Marc Ayrault, le 3 octobre 2013, indiquant qu'elle s'engage à « respecter un moratoire pour toutes les

---

961 Françoise Nicoletta, responsable de la section commerce à la Fédération des employés et cadres de FO, indique à la presse : « Nous ne travaillons pas avec l'UNSA. Voilà pourquoi nous sommes partis ». Citée dans *Le Figaro*, « Le front syndical désuni sur le travail le dimanche », 4 octobre 2013. Rappelons qu'à la fin des années 1990, une partie des membres de FO ont scissionné de ce syndicat pour rejoindre l'UNSA.

962 Christophe Lecomte, entretien le 9 février 2016.

actions juridiques[963] » jusqu'à ce que la mission Bailly remette ses conclusions. Françoise Nicoletta, responsable FO très investie dans le Clic-P jusque-là, explicite cette stratégie :

> « Nous ne tiendrons notre moratoire que si les préfets s'abstiennent de donner de nouvelles dérogations sur la même période. Nous donnons pour l'instant le bénéfice du doute au gouvernement[964] ».

Les syndicalistes FO investis dans le Clic-P soutiennent le choix de leur fédération qui consiste à suspendre toute nouvelle poursuite judiciaire sur la question du travail dominical. Cette stratégie entre donc en contradiction avec la participation de FO à l'intersyndicale dont le projet initial consiste à ne pas laisser de nouvelles ouvertures illégales s'imposer par le fait accompli.

Or, cette décision a lieu en pleine « tempête médiatique[965] » de l'affaire Sephora et met le Clic-P, déjà au cœur de nombreuses critiques, en porte-à-faux. Pour les animateurs du Clic-P, elle est perçue comme « un coup bas[966] », un « désaveu alors qu'au même moment, les attaques pleuvent de toute part[967]». D'ailleurs, la presse ne tarde pas à relever le « front désuni[968] » des syndicats sur le sujet, tandis qu'à l'inverse, les membres du Clic-P, comme K. Ghazi, cherchent à réaffirmer que le « front syndical ne se fissure pas[969] » et que le retrait de FO « ne changera pas grand-chose[970] » car FO et le Clic-P continueront de travailler ensemble.

Dans les mois qui suivent, en février 2014, la CFE-CGC quitte à son tour le Clic-P. Ce choix a lieu dans la foulée de la décision du Conseil d'État de suspendre le décret qui autorisait de manière provisoire l'ouverture des magasins de bricolage le dimanche[971]. Une nouvelle fois, la réussite de cette procédure judiciaire place les organisations syndicales dans une position ambiguë : elles obtiennent satisfaction et s'en félicitent mais se trouvent sous le feu des critiques. La participation du Syndicat national de l'Encadrement du Commerce (SNEC) affilié à la CFE-

---

963 Lettre ouverte à l'adresse du Premier Ministre sur le travail dominical, signée par Serge Legagnoa, secrétaire général de la FEC-FO, 3 octobre 2013.

964 *Le Figaro*, *op. cit.*, 4 octobre 2013.

965 Expression de Sylvain Alias, responsable Sud Commerces, entretien le 20 juin 2016.

966 Expression utilisée en entretien par un animateur du Clic-P qui souhaite garder l'anonymat sur ce point.

967 Expression d'une déléguée du personnel SCID-CFDT au BHV, entretien le 13 octobre 2016.

968 Titre de l'article du *Le Figaro, op. cit.,* 4 octobre 2013. Voir aussi *Le Monde*, *op. cit.*, 5 octobre 2013.

969 Cité dans *AFP Infos Économiques*, « Travail du dimanche : ne pas traiter la question "par le petit bout de la lorgnette" (intersyndicale) », 4 octobre 2013.

970 *Ibid.*

971 Alors que le contentieux initial avec les enseignes de bricolage concernait uniquement Force Ouvrière, les différents syndicats membres du Clic-P procèdent au recours devant le Conseil d'État pour contester le décret.

CGC au Clic-P est alors vivement critiquée en interne, au point que le Conseil Syndical de la CFE-CGC décide d'acter son retrait.

Alors que pendant près de trois ans, le Clic-P a réuni les six principales organisations syndicales du commerce parisien, ces deux défections (de FO et de la CFE-CGC) et l'exclusion du SECI de la CFTC illustrent les difficultés auxquelles l'intersyndicale a été confrontée au moment de l'affaire Sephora. À partir de mars 2014, ce regroupement n'est plus composé que de quatre organisations syndicales parisiennes : l'USCP-CGT, le SCID-CFDT, le SECI-UNSA et Sud Commerces. Toutefois, l'action de cette intersyndicale est désormais largement connue et son nom est associé à l'idée d'une certaine efficacité juridique et ténacité politique.

Conclusion du quatrième chapitre

Le renouveau de la conflictualité dans le commerce dans les années 2010 s'appuie sur l'expérience militante des décennies précédentes. Les animateurs du Clic-P ont en effet conscience des limites de leurs actions passées, notamment des procédures judiciaires initiées par FO sans le soutien actif des salariés, ainsi que de l'éparpillement des conflits sur les horaires, magasin par magasin. Ce constat invite à privilégier l'analyse des conflits du travail sur le temps long, pour prendre en compte comment les stratégies militantes correspondent en partie aux sédiments d'expériences accumulées par une génération militante.

Pour mener des combats spécifiques, les syndicats font régulièrement le choix de se regrouper en intersyndicale. Même s'ils n'ont pas retenu l'attention des chercheurs en sciences sociales, ces cadres intersyndicaux sont très courants, car jugés nécessaires par les responsables syndicaux pour obtenir la mobilisation la plus large possible des travailleurs. Ainsi, « l'unité syndicale » est en général valorisée dans un paysage syndical français fortement morcelé. Dans ce type de regroupement, les syndicats s'accordent entre eux sur une cause déterminée et mettent leur force en commun, tout en gardant leur autonomie et leur marge d'action propre. Une intersyndicale représente donc le cadre au sein duquel les responsables syndicaux animent une mobilisation, fixent les mots d'ordre, le rythme et les moyens d'action en fonction des rapports de force entre les organisations participantes. Autrement dit, loin de contester les appareils syndicaux, elle constitue un outil pour que les syndicats dirigent les luttes. En ce sens,

les intersyndicales sont des formes d'organisation radicalement différentes des coordinations de grévistes dans lesquelles ces derniers interviennent indépendamment de leur responsabilité syndicale et qui ont pu être conçues comme des outils alternatifs à la direction des syndicats. Dans une intersyndicale, la légitimité des membres provient de leur organisation : plus une organisation a du poids auprès des salariés ou des ressources mobilisables pour la lutte, plus les responsables syndicaux peuvent prétendre peser dans les discussions et les décisions de l'intersyndicale. À l'opposé, la légitimité des décisions dans une coordination de grévistes se fonde sur tout autre chose car elle repose sur le principe démocratique selon lequel « un » gréviste représente « une voix », indépendamment de son organisation ou de ses responsabilités.

Le Clic-Pn qui mène un combat contre l'extension des horaires d'ouverture des commerces à Paris, représente bien une intersyndicale. Les réunions régulières de ce cadre regroupent les responsables de chacune des organisations parties prenantes et ils y discutent des initiatives et actions à organiser. Les animateurs du Clic-P tirent en grande partie leur légitimité de leur organisation et des ressources que ces dernières peuvent apporter à la mobilisation.

Cependant, le Clic-P est un cadre intersyndical atypique pour deux raisons au moins : d'une part, il se veut durable, et, d'autre part, il s'appuie sur l'investissement direct des militants syndicaux, notamment grâce à l'existence d'assemblées générales. À partir de 2010, l'histoire des luttes autour des horaires de travail dans le commerce à Paris se confond pleinement avec celle du Clic-P. C'est bien grâce à ce cadre commun que les militants syndicaux parviennent à contester l'extension des horaires d'ouverture des magasins dans la capitale. En particulier, ils parviennent à étendre le champ du conflit au travail de nuit et à réaffirmer son illégalité dans le commerce. Ce regroupement intersyndical a renforcé le camp des salariés opposés à la flexibilité du temps de travail dans ce secteur, en réactivant la mobilisation des salariés et la contestation des pratiques patronales. De nombreux membres des syndicaux parisiens – de l'adhérent au permanent syndical en passant par le délégué d'entreprise –s'approprient ce cadre qui devient le support d'une identité nouvelle, celle de « militant du Clic-P ». Cette identification qui se combine sans se substituer à l'appartenance syndicale est vécue positivement par les militants syndicaux. Car, pour eux, participer au Clic-P, c'est faire « trembler les grandes enseignes[972] » et faire entendre ses droits devant la justice et dans la rue. Ainsi, le succès du Clic-P se déploie dans plusieurs arènes : les tribunaux, les médias mais aussi dans les entreprises, auprès des

[972] Expression tirée d'articles des quotidiens *Le Monde* et *Le Parisien*, reprise comme titre du livre de B. Deporcq (2019).

adhérents syndicaux et d'une partie des salariés. De ce fait, ce cadre intersyndical parisien acquiert une audience nationale et devient dès lors un acteur majeur – et subversif – des relations professionnelles dans le commerce.

Toutefois, la popularité de cette intersyndicale engendre aussi de nouvelles difficultés. Les représentants patronaux et leurs alliés sont très critiques à l'égard de ce regroupement. En particulier, l'affaire Sephora est véritablement vécue comme un traumatisme par une partie des animateurs du Clic-P qui vivent très mal les prises de position publiques des salariés pro-travail de nuit. Les critiques ne viennent d'ailleurs pas seulement du camp patronal et de leurs alliés, mais bien aussi de leurs propres organisations. La concurrence entre les fédérations nationales des organisations syndicales d'un côté et les structures parisiennes de l'intersyndicale de l'autre s'accentue avec la visibilité croissante du Clic-P. L'appartenance à cette intersyndicale clive de plus en plus au sein des organisations syndicales au point d'entraîner des exclusions ou des départs. Ainsi, ce cadre commun et l'expérience militante qu'il a permise participent à restructurer le paysage syndical et ses lignes de fractures dans le secteur du commerce.

Au lendemain même de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 23 septembre 2013 qui ordonne au magasin Sephora des Champs-Élysées de fermer ses portes à 21 h, les représentants patronaux du commerce entendent désormais bouleverser les règles d'un jeu règlementaire dont ils redoutent qu'il ne leur soit plus aussi favorable qu'auparavant. De ce fait, la victoire du Clic-P contre Sephora dans les tribunaux suscitera en retour une vive contre-attaque patronale qui passera par la revendication d'une nouvelle législation sur le travail de nuit dans le commerce.

Cinquième chapitre. Le grand renversement politique et syndical : comment le patronat fait du gouvernement socialiste et de certains syndicats des acteurs de leur politique ? (2013-2016)

Le grand commerce parisien fait face à une double difficulté à partir de la fin de l'année 2013. D'une part, les enseignes qui souhaitent ouvrir systématiquement le dimanche, ne peuvent le faire au-delà des zones touristiques déjà existantes car la mairie de Paris refuse d'étendre leur périmètre ou d'en créer de nouvelles. Contrairement à ce qu'avaient imaginé ses promoteurs, la loi Mallié ne permet donc pas de satisfaire les exigences des grands magasins parisiens sur ce point (cf. chapitre 3). D'autre part, les actions du Clic-P ont mis en cause la légalité des ouvertures des magasins au-delà de 21 h. Or, l'intersyndicale indique clairement qu'elle compte systématiser les recours judiciaires en la matière pour empêcher ces pratiques, ce qui inquiète toutes les enseignes ouvertes régulièrement ou occasionnellement le soir (cf. chapitre 4).

Pour répondre à ces deux problèmes, les grandes enseignes exigent à nouveau une modification de la législation afin d'accroître la flexibilité des horaires des salariés du commerce. Parce qu'elle leur donne largement satisfaction à ce sujet, la loi Macron de 2015 correspond alors au cinquième mouvement de *retour de bâton* au cours duquel les initiatives judiciaires des syndicats pour faire respecter la loi aboutissent *in fine* à une extension des dérogations au repos dominical et nocturne par la légalisation de certaines pratiques des employeurs (cf. chapitre 2). Alors que les quatre précédentes dynamiques de *retour de bâton* portaient sur le travail dominical, les litiges concernent cette fois-ci principalement le travail de nuit.

Cependant, la principale différence par rapport aux évènements passés ne réside pas sur ce point, mais sur celui des interlocuteurs syndicaux et politiques des grandes enseignes. Malgré son affaiblissement avec l'affaire Sephora, le Clic-P favorise une dynamique de contestation des salariés contre l'extension de leurs horaires. En 2014 et 2015, les principales mobilisations des employés du commerce s'initient *contre* cette politique des enseignes, aux côtés des syndicats du Clic-P et non aux côtés des employeurs. Ainsi, le mouvement syndical opposé à de nouvelles dérogations se retrouve-t-il renforcé, en particulier à Paris.

Par ailleurs, les enseignes revendiquent pour la première fois une nouvelle loi en leur faveur dans un contexte où le gouvernement et l'Assemblée nationale sont à majorité socialiste.

Or, les nombreuses polémiques sur le travail dominical et nocturne dans le commerce ont conduit non seulement les organisations syndicales, mais aussi les principales forces politiques à se positionner sur le sujet. Depuis les années 1990, les grandes enseignes ont pu bénéficier à plusieurs reprises du soutien d'au moins une partie des élus de droite. Ce sont à chaque fois des gouvernements ou des députés de droite qui ont porté les nouvelles dérogations en 1993, 2005, 2008 et 2009[973]. À l'inverse, le parti socialiste s'est régulièrement prononcé contre l'extension des dérogations au repos dominical et nocturne. En particulier, ce parti, associé à toutes les autres forces politiques dites « de gauche », s'est opposé frontalement à la loi Mallié en 2009 et a défendu, à cette occasion, le repos dominical comme un marqueur de son identité politique.

De ce fait, le grand commerce parisien doit faire entendre ses revendications dans un contexte qui lui est à première vue plus défavorable, non seulement car l'opposition syndicale est particulièrement active dans la capitale mais également car, le personnel politique au pouvoir est *a priori* hostile à l'extension des horaires de travail des salariés. Comment les représentants patronaux parviennent-ils à neutraliser ces oppositions et à convaincre le gouvernement socialiste d'accorder de nouvelles dérogations au repos dominical et nocturne dans le commerce ? Plus précisément, dans quelle mesure les employeurs du grand commerce parisien arrivent-ils à transformer une partie de leurs interlocuteurs politiques et syndicaux en acteurs de leur politique d'extension des horaires ? En quoi la défense du « dialogue social » permet-elle au gouvernement socialiste de faire passer des mesures que le parti dont il est issu et les principales organisations syndicales combattaient jusque-là ?

Après l'affaire Sephora, la mobilisation des grandes enseignes parisiennes ne repose plus sur l'action collective des salariés volontaires pour travailler la nuit ou le dimanche, comme ce fût le cas pour le secteur du bricolage, ce qui s'explique largement par l'implantation particulièrement forte des syndicats membres du Clic-P dans les grands magasins parisiens. Plutôt que sur le « nombre », les représentants patronaux s'appuient sur « l'expertise » (Offerlé, 2012, p.91) pour faire entendre leurs voix. Plus généralement, ils réalisent un véritable « travail politique[974] » (Dodier, 2003) afin d'obtenir le droit d'ouvrir tous les dimanches et tous les soirs

---

973 La seule exception à ce sujet est le décret accordant une dérogation sectorielle aux magasins de bricolage en 2014. Cependant, le gouvernement socialiste de l'époque présente ce décret comme temporaire, précédant une remise à plat globale des règles relatives au repos dominical ayant pour but de mettre un terme à toutes les dérogations sectorielles (cf. chapitre 2).

974 Avec cette notion, Nicolas Dodier qualifie le « travail déployé par les acteurs pour établir ou critiquer la légitimité des pouvoirs » (*ibid,* p.19).

dans la capitale. À travers leurs multiples interventions médiatiques, ils cherchent des relais politiques pour défendre leurs intérêts au nom de l'existence de « salariés volontaires », figure abstraite – au sens où elle n'est pas portée par des salariés effectivement mobilisés – qui remplace la parole syndicale protestataire et en conteste la légitimité.

Ce chapitre montre qu'au nom de ces « salariés volontaires », les représentants patronaux « convertissent » certains de leurs interlocuteurs politiques et syndicaux de satisfaire leurs principales revendications. Jusque-là hostiles à toute extension du travail dominical et nocturne dans le commerce, ces derniers acceptent de discuter des contreparties associées à ces nouveaux horaires. En ce sens, le processus analysé dans le chapitre correspond à un processus de conversion tel que d'autres chercheurs ont pu le mettre en évidence pour le Parti socialiste au pouvoir durant les années 1980 (Fulla, 2018 ; Tracol, 2015) ou pour la CFDT (Guillaume, 2014).

Cette transformation concerne deux types d'acteurs dans deux arènes distinctes. D'abord les élus de droite, puis progressivement le gouvernement socialiste lui-même, portent les revendications des grandes enseignes parisiennes au sein des institutions politiques. Ensuite, dans les entreprises, les représentants de direction parviennent à trouver des interlocuteurs syndicaux disposés à signer des accords et marginalisent ceux qui se maintiennent dans une stratégie oppositionnelle. Cette évolution notable des positions socialistes et syndicales s'effectue sous la bannière du « dialogue social » qui permet à ces acteurs de se rallier aux revendications des grandes enseignes en négociant leurs modalités d'application. Il s'agit bien d'une extension du domaine du « dialogue social managérial » (Groux, 2010) qui permet à la négociation de devenir « un dispositif favorisant les stratégies de l'entreprise » (*ibid*, p.71). Dans cette perspective, l'évolution du droit qui s'opère avec la loi Macron fait de la négociation collective le moyen privilégié des grandes enseignes pour adapter l'organisation des horaires de travail – y compris durant le dimanche et la nuit – à leurs objectifs économiques.

Tout d'abord, les représentants du grand commerce s'investissent fortement pour exiger une nouvelle législation sur le travail dominical et nocturne afin d'élargir significativement la flexibilité des horaires des salariés du commerce à Paris (I). Au bout de quelques mois, la mobilisation patronale convainc le gouvernement socialiste de porter un projet de loi qui réponde à leurs principales revendications sur ces questions (II). Ces nouvelles mesures suscitent une opposition disparate, animée principalement par le Clic-P, mais également parmi certains députés socialistes à l'Assemblée nationale. L'adoption sans vote du texte permet au gouvernement de contourner les contestations au sein de sa propre majorité, mais provoque

une crise au sein du parti socialiste et ouvre la brèche de son éclatement (III). Après avoir converti le législateur, les grandes enseignes parisiennes entament des discussions animées avec les représentants syndicaux pour obtenir des accords nécessaires aux ouvertures dominicales et nocturnes. Plusieurs mois de négociations conflictuelles permettent aux principales enseignes mobilisées sur le sujet de faire émerger des acteurs syndicaux prêts à discuter des contreparties pour ces nouveaux horaires (IV).

I - La mobilisation patronale en faveur d'une nouvelle loi sur les horaires de travail dans le commerce

L'affaire Sephora provoque immédiatement une mobilisation patronale en faveur d'une nouvelle législation pour faciliter le recours au travail de nuit dans le commerce (A). De plus, au même moment, les représentants du grand commerce revendiquent activement de nouvelles dérogations au repos dominical (B).

A) Une conséquence directe de l'affaire Sephora : l'exigence patronale d'une nouvelle loi sur le travail de nuit dans le commerce

L'ordonnance de la Cour d'appel de Paris du 23 septembre 2013 qui interdit à Sephora d'ouvrir le soir au-delà de 21 h suscite d'emblée une forte mise en cause publique de la législation sur le travail de nuit de la part des représentants patronaux (1). Il est d'ailleurs remarquable que l'opposition à la décision de justice prenne très rapidement la forme d'une contestation de la loi. Cette stratégie contraste en effet avec les précédents litiges sur le travail dominical suite auxquels des employeurs cherchaient d'abord à maintenir une dérogation *de fait* plutôt qu'à obtenir une nouvelle dérogation *de droit* (2). De plus, l'enseigne Sephora ne se contente pas seulement d'utiliser ses relais médiatiques pour revendiquer une nouvelle législation, elle s'attaque également à la loi sur le travail de nuit, sur le terrain judiciaire et jusqu'aux plus hautes instances, en l'accusant de ne pas être en conformité avec la Constitution (3).

1) La contestation publique de la loi sur le travail de nuit

L'interdiction faite à Sephora des Champs-Élysées de fermer ses portes au-delà de 21 h suscite de nombreuses réactions hostiles. Des représentants patronaux de premier plan et plusieurs personnalités politiques dénoncent cette décision de justice et en appellent à une modification de la règlementation en la matière.

Dès l'annonce de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, plusieurs représentants patronaux s'en prennent à l'obligation de fermeture du magasin à 21 h. Comme à chacun des rebondissements de ce dossier, le président du comité Champs-Élysées, Jean-Noël Reinhardt, dénonce le risque de « plonger les Champs-Élysées dans l'obscurité commerciale[975] ». À l'échelle de l'avenue, il souligne que la généralisation de ce type de décision entraînerait la perte de plusieurs centaines de millions d'euros de chiffres d'affaires et se traduirait par la suppression de 300 à 500 emplois[976]. Selon lui, cette restriction des horaires risque aussi de rendre prohibitifs les loyers déjà élevés de l'avenue, incitant les enseignes à s'installer ailleurs[977]. Son constat est sans appel : « quel gâchis, quelle perte de ressources et quel entêtement malthusien de notre pays[978] ». Le secrétaire général du même comité, Édouard Lefebvre, s'inquiète également de cette décision dans un contexte où, selon lui, l'avenue des Champs-Élysées est déjà « devancée de loin par la *Causeway Bay* à Hong Kong ou encore *Times Square* et la *Fifth Avenue* à New York[979] ». Ces représentants patronaux rappellent que les horaires étendus sont un atout essentiel dans la concurrence internationale des plus grandes artères commerciales du monde.

Au-delà du comité des Champs-Élysées habitué à intervenir sur ce sujet, le Medef Île-de-France publie aussi un communiqué de presse le lendemain de l'arrêt du tribunal du 23 septembre 2013. Cette organisation patronale se dit inquiète des conséquences de la fermeture à 21 h, notamment sur l'emploi[980]. Elle souhaite qu' « une concertation soit ouverte par le préfet de région sur les conditions d'application de ces ouvertures des commerces la nuit et le

---

975 Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Jugement Sephora : risque de plonger les Champs-Élysées dans “l'obscurité commerciale” (président du comité des Champs-Élysées) », 25 septembre 2013.

976 *Ibid.*

977 *Le Figaro*, « Sephora : les Champs-Élysées craignent la tombée de la nuit », 28 septembre 2013.

978 Tribune de J.-N. Reinhardt, *Le Monde*, « Pourquoi la fermeture de Sephora est une faute », 27 septembre 2013.

979 Cité dans *Le Figaro*, *op. cit.,* 28 septembre 2013.

980 *AFP Infos Économiques*, « Jugement Sephora : le Medef s'inquiète et appelle à une concertation », 24 septembre 2013.

dimanche[981] », notamment afin d'étendre les zones touristiques existantes et d'en créer de nouvelles à Paris. De surcroît, elle appelle à ouvrir « une réflexion » sur une réforme du Code du travail « permettant l'extension des horaires d'ouverture par un accord d'entreprise et non plus par la loi[982] ». Le patron du Medef lui-même, Pierre Gattaz, dénonce la décision du tribunal comme « inimaginable » et « inadmissible »[983]. Il appelle lui-aussi à un assouplissement de la loi pour favoriser l'emploi.

Du côté des personnalités politiques, plusieurs élus UMP ou MoDem contestent vivement la loi qui oblige les commerces à fermer à 21 h. C'est le cas notamment de l'ancien ministre du Travail Xavier Bertrand, de la députée des Yvelines Valérie Pécresse, de deux anciens secrétaires d'État à la consommation Fréderic Lefebvre et Luc Chatel et de la députée de l'Essonne et candidate UMP à la mairie de Paris Nathalie Kosciusko-Morizet. Le député et vice-président du MoDem, Robert Rochefort, juge « aberrante » la décision de justice du 23 septembre et reprend l'argumentaire patronal de la « compétition mondiale » dans laquelle s'inscrivent les activités touristiques de la France[984].

Alors qu'en décembre 2012, quelques jours avant l'annonce de la décision en première instance du juge des référés, le ministre du Travail Michel Sapin avait rappelé que « la loi doit être respectée par tout le monde[985] », la position du gouvernement est plus discrète neuf mois plus tard. Suite aux ordonnances de fermeture de Castorama et Leroy Merlin le 26 septembre 2013, le gouvernement Ayrault missionne Jean-Paul Bailly pour repenser le cadre juridique des dérogations au repos dominical dans le commerce, sans inclure la question du travail de nuit au-delà de 21 h (cf. chapitre 2). Cependant, J-N. Reinhardt entend bien se saisir de cette opportunité politique pour mettre à l'ordre du jour de la mission Bailly la discussion sur le travail le « soir » :

> « Nous souhaitons que le statut de zone touristique permette aux Champs d'ouvrir également le soir après 21 h. Nous allons saisir les services du Premier ministre ainsi que M. Bailly pour faire valoir notre point de vue[986] ».

[981] Citée dans *ibid.*

[982] Citée dans *ibid.*

[983] Cité dans *Le Figaro*, « Sephora : "un scandale absolu" (Medef) », 25 septembre 2013.

[984] Cité dans *Les Échos*, « Jugement Sephora : Medef et opposition montent au créneau », 24 septembre 2013.

[985] Cité dans *Les Échos*, « Travail de nuit et du dimanche : les enseignes mettent en avant l'emploi », 4 décembre 2012.

[986] Cité dans *Le Figaro*, « Travail dominical : Ayrault contraint de lancer une mission », 1er octobre 2013.

Dans les jours qui suivent l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, les représentants patronaux qui interviennent sur le sujet, ne se limitent ainsi pas seulement à contester une décision des tribunaux qu'ils jugent délétère pour leurs affaires, mais réclament une modification de la loi afin de permettre à des magasins tels que Sephora d'employer des salariés au-delà de 21 h.

Pour ce faire, ils trouvent de nombreux relais dans les médias. Dès le lendemain de la décision de la cour d'appel, l'éditorial des *Échos,* propriété du groupe LVMH*,* appelle à une modification de la loi :

> « Dans cette affaire, ce n'est pas la justice qu'il faut blâmer de sa rigueur, mais la loi, dont il convient de réprouver l'obsolescence. […] Sans doute est-ce trop demander à ce pouvoir en retard sur son temps d'avancer à minuit l'aiguille du travail de nuit. Mais point n'est besoin d'une imagination débordante pour songer à ménager, une plage légale de travail du soir, s'achevant à minuit et librement ouverte aux activités commerciales sous réserve de salaires majorés[987] ».

Conscient qu'une modification globale des règles de recours au travail de nuit et des garanties associées serait peu probable, l'éditorialiste défend ici de réduire la plage horaire de nuit. Sa proposition maximale consiste à ne faire commencer le travail de nuit qu'à partir de minuit mais une solution acceptable serait d'inventer une nouvelle catégorie juridique, le « travail du soir ». Sous ce qualificatif, les heures de travail réalisées avant minuit ne seraient pas soumises aux mêmes conditions restrictives que le travail de nuit, mais seraient toutefois majorées. Or, cette proposition correspond exactement à l'argumentation défendue à l'audience par les représentants de Sephora et qui sera justement retenue par la future loi dite Macron du 6 août 2015.

Au cours du contentieux entre Sephora et le Clic-P sur le travail nocturne, les représentants patronaux mettent ainsi très vite en avant l'exigence d'une nouvelle loi afin de poursuivre les ouvertures nocturnes. Cette attitude des enseignes contraste avec celle qu'elles avaient adoptée durant les précédents litiges sur le travail dominical.

---

[987] Éditorial rédigé par J.-F. Pécresse, dans *Les Échos*, « Un parfum d'anachronisme », 24 novembre 2013.

2) Les raisons à l'origine la rapide remise en cause de la loi

Dans les contentieux sur le travail dominical, les entreprises concernées espéraient avant tout le maintien de la situation où elles étaient autorisées *de facto* à ouvrir, soit par l'obtention d'une décision judiciaire en leur faveur, soit grâce à une dérogation préfectorale par exemple (cf. chapitre 2). Ces enseignes – comme Virgin, les entreprises de Plan-de-Campagne, celles de l'ameublement ou encore du bricolage – n'ont réclamé une modification législative qu'après plusieurs années de procédures, quand les autres recours et jeux avec la loi existante s'étaient avérés inefficaces pour maintenir les ouvertures dominicales. Dans le cas de l'affaire Sephora, la revendication d'une modification législative à propos du travail de nuit émerge rapidement pour trois raisons principales.

D'abord, l'avenue Champs-Élysées est devenue un quartier touristique à l'échelle internationale et attire des badauds du monde entier en grande partie grâce à son activité commerciale. Or, les enseignes commerciales ont décidé de renforcer cette attractivité grâce à des horaires d'ouverture extrêmement étendus. Dans cette avenue, de nombreuses enseignes mobilisent les dispositions dérogatoires au repos dominical depuis plusieurs années. Or, comme l'illustre le cas de Virgin dès les années 1990, l'extension des horaires à la fin de la semaine (au dimanche) s'accompagne en général d'une plus grande amplitude journalière des horaires. Plusieurs représentants patronaux et personnalités politiques exigent ainsi d'élargir les dispositions dérogatoires existantes au repos dominical dans ce quartier aux heures de travail de nuit. En suivant la voie tracée depuis 1993, il leur suffit alors de réclamer un prolongement du champ dérogatoire associé aux « zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente ». Au cours du mois d'octobre 2013, des députés UMP déposent deux propositions de loi qui font explicitement référence à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 23 septembre 2013, et qui suggèrent précisément un aménagement en ce sens afin d'autoriser le recours régulier au travail de nuit dans les zones touristiques[988]. Ainsi, les précédentes décennies de lutte autour du travail dominical dans le commerce expliquent en partie l'émergence rapide d'une revendication en faveur de nouvelles dérogations aux restrictions au travail de nuit.

---

[988] *Proposition de loi visant à introduire un assouplissement d'urgence des dérogations au repos dominical*, enregistrée à l'Assemblée nationale par F. Lefebvre *et alii* le 10 octobre 2013, n°1453 ; *proposition de loi autorisant l'ouverture des commerces la nuit dans des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente*, enregistrée à l'Assemblée nationale par N. Kosciusko-Morizet, L. Chatel, F. Lefebvre *et alii* le 23 octobre 2013, n°1486. Cf. *infra* pour le détail des dispositions proposées.

Ensuite, contrairement à la situation de Virgin au début des années 1990, de nombreux magasins des Champs-Élysées ouvrent au-delà de 21 h. Sephora n'est donc pas un cas isolé : comme l'illustre la photographie de l'annexe 6, la pratique des ouvertures nocturnes est courante sur toute l'avenue. À titre d'exemple, pour les seules boutiques de parfums et produits de beauté de l'avenue, Marionnaud a l'habitude d'ouvrir également jusqu'à minuit[989] et Yves Rocher jusqu'à 22 h. Au total, 90 % des boutiques de l'avenue ferment après 21 h[990]. En ce sens, la configuration des Champs-Élysées se rapproche plus de celle de Plan-de-Campagne dans laquelle les ouvertures dominicales étaient répandues pendant de nombreuses années avant que celles-ci ne soient remises en cause. De ce fait, le litige en cours ne se limite pas à Sephora et implique potentiellement l'ensemble des enseignes de l'avenue, ce qui encourage les représentants patronaux à prendre les devants en exigeant une nouvelle loi qui règle l'affaire une fois pour toutes.

Enfin, le travail nocturne est moins l'objet d'une accumulation de règles et pratiques dérogatoires qui permettent la multiplication – de fait et de droit – d'exceptions comme c'est le cas pour le travail dominical, en particulier dans le commerce. Ainsi, pendant longtemps les ouvertures dominicales en Île-de-France ou à Plan-de-Campagne ont été couvertes par des autorisations préfectorales, même si, par la suite, le fondement juridique de ces dernières a été invalidé. Or, ce type de stratégie n'est pas possible pour le travail de nuit qui ne prévoit que deux motifs dérogatoires : la continuité de l'activité économique et l'utilité sociale. Seule une de ces deux raisons rend nécessaire de faire travailler des salariés entre 21 h et 6 h. Comme le jeu avec la loi existante ne garantit pas le maintien des ouvertures nocturnes si les syndicats systématisent les recours judiciaires, la seule solution pour les employeurs qui veulent maintenir ce type d'horaires étendus est donc bien d'exiger un changement législatif.

La revendication politique d'une nouvelle loi sur le travail de nuit n'empêche néanmoins pas Sephora d'user de tous les recours judiciaires possibles pour contester la décision de la Cour

---

989 Le magasin Marionnaud au 104 de l'avenue des Champs-Élysées avait fermé pour travaux depuis la fin du mois de mai 2013, il ouvre ses portes à nouveau à partir du 8 novembre 2013. Alors que son puissant concurrent Sephora, quelques mètres plus loin, au numéro 70 de la même avenue, ferme à 21 h depuis le 9 octobre à la suite de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, Marionnaud annonce qu'il maintient ses portes ouvertes jusqu'à minuit. Pour légitimer ses horaires, la direction de l'enseigne met en avant un accord d'entreprise signé en 2001 sur le travail de nuit. Cf. *Le Figaro*, « Marionnaud rouvre son vaisseau amiral parisien… jusqu'à minuit », 8 novembre 2013 ; *Le Monde*, « Rénové, le magasin Marionnaud des Champs-Élysées va ouvrir jusqu'à minuit », 8 novembre 2013.

990 *Le Figaro*, « Vers une fermeture obligatoire des magasins à 21 h », 24 septembre 2013.

d'appel de Paris. Au contraire, la poursuite du contentieux permet à l'enseigne de mettre en cause – sur un terrain judiciaire – la législation en vigueur.

3) Une mobilisation judiciaire contre la loi elle-même

Sephora prolonge la dispute avec le Clic-P jusque dans les plus hautes juridictions, pour faire invalider la décision de la Cour d'appel de Paris du 23 septembre 2013… et mettre en cause la législation existante sur le travail de nuit. En effet, la poursuite de la procédure n'a que peu de chances d'aboutir en faveur de la filiale de LVMH hormis si certains juges considèrent, à l'instar de l'enseigne, que la loi est contestable, car insuffisamment précise[991] et qu'elle méconnaît les « libertés d'entreprendre et de travail et le principe d'égalité devant la loi[992] ». Ces nouvelles poursuites judiciaires de Sephora durant l'année 2014 ont donc pour objectif principal de contester la législation existante. Elles constituent ainsi le volet judiciaire du « travail politique » (Dodier, 2003) mené également dans d'autres arènes.

Retenant que les questions posées « présentent un caractère sérieux[993] », la chambre sociale de la Cour de cassation décide le 8 janvier 2014 de renvoyer devant le Conseil constitutionnel deux des questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) posées par Sephora : la première porte sur la conformité avec la Constitution des articles du Code du travail portant sur le travail de nuit tandis que la seconde interroge la constitutionnalité de l'effet suspensif des recours contre les autorisations préfectorales permettant aux enseignes d'employer des salariés le dimanche.

Cette décision de la Cour de cassation de transmettre les QPC déposées par Sephora par le Conseil constitutionnel est une première étape décisive dans la stratégie de Sephora de mise en cause de loi. À l'inverse, elle représente une menace pour les militants du Clic-P. De fait, certaines audiences, comme celle du Printemps Haussmann pour ses nocturnes, sont reportées

---

991 Notamment sur ce que recouvre la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et les services d'utilité sociale. Pour l'avocat de Sephora, Maître Neret, « la loi est d'une ambigüité et d'une imprécision qui sont insupportables pour le salarié comme pour l'employeur ». Or, une « loi trop incertaine » n'est pas conforme à la Constitution. Cité par *AFP Infos Françaises*, « Travail de nuit et du dimanche : décision le 14 mars sur deux QPC de Sephora », 4 mars 2014.

992 Cité dans *ibid.*

993 Citée dans *AFP Infos Économiques*, « Sephora a obtenu la saisine du Conseil constitutionnel sur le travail de nuit mais aussi du dimanche », 24 janvier 2014.

à avril, après la décision du Conseil constitutionnel sur la question[994]. Dans l'immédiat, la stratégie du Clic-P de multiplier les recours contre le travail de nuit devient ainsi caduque. De plus, la décision de la Cour de cassation accrédite la mise en cause judiciaire de la législation sur le travail de nuit[995], crainte par les animateurs du Clic-P : si elle était déclarée inconstitutionnelle par le Conseil constitutionnel, elle serait alors abrogée instantanément. Pour Me Lecourt, « ce serait l'apocalypse[996] » car, même si les dispositions communautaires s'appliquaient, les syndicalistes redoutent que les établissements commerciaux « s'engouffrent dans la brèche[997] » et fassent travailler les salariés la nuit sans restriction en attendant que le législateur propose une nouvelle loi[998].

D'ailleurs, les syndicalistes ne sont pas les seuls à prendre au sérieux cette saisine du Conseil constitutionnel. D'autres représentants patronaux se joignent en effet à cette initiative judiciaire, ce qui témoigne de l'intérêt que cette dernière suscite de la part des employeurs du commerce au-delà de la seule entreprise de parfumerie requérante. Pour la QPC relative à la conformité de la législation sur le travail de nuit, la société Uniqlo et la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD) ont présenté des observations en intervention tandis que pour la question relative au caractère suspensif des recours contre les dérogations au repos dominical, Castorama fait de même. Le Conseil constitutionnel accepte chacune de ces interventions.

Après deux reports successifs[999], le Conseil constitutionnel rend sa décision le 4 avril 2014. Concernant l'article L.3132-24 du Code du travail qui indique qu'un recours contre une dérogation préfectorale au repos hebdomadaire le dimanche a automatiquement un effet

---

994 *AFP Infos Françaises*, « Travail de nuit : l'audience sur le Printemps Haussmann renvoyée fin avril », 23 janvier 2014. Cependant, tous les tribunaux ne font pas ce choix. Ainsi, la Cour d'appel de Paris confirme le 27 janvier 2014 le jugement en première instance à l'encontre du Carrefour City de la gare Saint-Lazare qui lui interdit d'employer des salariés le dimanche et le soir au-delà de 21 h. Cf. *Le Figaro*, « Travail : Carrefour Saint-Lazare condamné », 8 février 2014.

995 *Le Parisien*, « Travail de nuit : Sephora veut faire changer la loi », 24 janvier 2014.

996 *Le Figaro*, « Deux QPC de Sephora examinées le 4 mars », 27 février 2014.

997 K. Ghazi, cité dans *Le Point*, « Travail de nuit : le Conseil constitutionnel tranchera fin mars », 12 mars 2014.

998 Ces craintes ne sont pas infondées comme en témoigne la réponse du président du comité des Champs-Élysées J.-N. Reinhardt à la journaliste d'*Aujourd'hui en France* quand elle demande « Que se passera-t-il en cas de feu vert du Conseil ? » : « Je ne vais pas répondre à la place des dirigeants des entreprises, mais évidemment, ils vont décider d'ouvrir. Toutes les dispositions seront abrogées immédiatement ? Ce sera une nouvelle excellente. On va sauver des emplois et continuer à rendre un vrai service aux touristes. » dans *Aujourd'hui en France*, « Légal ou pas le travail nocturne ? », 28 mars 2014.

999 Ces reports permettent notamment de rendre publique la décision du Conseil constitutionnel après les élections municipales des 23 et 30 mars 2014.

suspensif, il le déclare non conforme à la Constitution étant donné que rien ne garantit que la décision du tribunal administratif n'intervienne avant la fin de la dérogation préfectorale contestée qui est d'une durée limitée[1000]. Sephora se félicite de cette décision tandis que les membres du Clic-P tentent d'en minimiser la portée puisqu'ils pourront toujours utiliser la procédure de référé-suspension, même si celle-ci n'aura plus de caractère automatique[1001].

Cependant, la décision du Conseil constitutionnel la plus attendue porte sur les articles du Code du travail qui encadrent le travail de nuit[1002]. À ce sujet, le Conseil déclare que la législation est bien conforme à la Constitution[1003]. Il considère en effet qu'avec ces dispositions, « le législateur […] a opéré une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée[1004] » entre la liberté d'entreprendre d'une part et les garanties pour les travailleurs en matière de santé, de sécurité et de « conditions nécessaires à leur développement[1005] » d'autre part. À l'annonce de cette décision, Sephora se dit « particulièrement déçu[e][1006] » même si l'entreprise rappelle que « l'audience des QPC Sephora devant le Conseil constitutionnel a cependant démontré que l'application du texte présentait une difficulté sérieuse d'interprétation[1007] ».

Cette décision du Conseil constitutionnel est à nouveau l'occasion pour les représentants patronaux de dénoncer la loi existante. Tout comme le représentant patronal des enseignes des Champs-Élysées J.-N. Reinhardt[1008], le Medef qualifie d'« absurde[1009] » l'interdiction faite aux magasins d'ouvrir au-delà de 21 h ou le dimanche alors que « la France connaît un chômage de masse et que les habitudes de consommation ont largement évolué ces dernières années[1010] ». L'organisation patronale conclut des décisions du Conseil constitutionnel « qu'il faut faire évoluer notre droit du travail[1011] ». Le député UMP de la première circonscription de Paris qui comprend les Champs-Élysées et les grands magasins du boulevard Haussmann, Pierre

---

1000 Décision n°2014-374 QPC du 4 avril 2014, Conseil constitutionnel.

1001 *L'Humanité*, « Sephora échoue à assouplir le travail de nuit », 7 avril 2014.

1002 Articles L.3122-32, L.3122-33 et L.3122-36 du Code du travail.

1003 Décision n°2014-373 QPC du 4 avril 2014, Conseil constitutionnel.

1004 Considérant n°17, dans *ibid.*

1005 Dixième alinéa du Préambule à la Constitution de 1946.

1006 Citée dans *Libération*, « Travail nocturne : pas de permission de minuit pour Sephora », 5 avril 2014.

1007 Citée dans *Le Figaro*, « Travail de nuit : Sephora ne pourra pas ouvrir après 21 h », 3 avril 2014.

1008 *Aujourd'hui en France*, « Bientôt le couvre-feu sur les Champs ? », 5 avril 2014.

1009 Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Travail de nuit : "absurde" d'empêcher des commerces d'ouvrir (Medef) », 4 avril 2014.

1010 *Ibid.*

1011 *Ibid.*

Lellouche, renchérit aux côtés de ces organisations patronales. Il s'insurge contre une « décision […] littéralement hors du temps[1012] » et annonce qu'il déposera à l'Assemblée nationale une nouvelle proposition de loi afin de permettre l'ouverture des commerces après 21 h dans les zones touristiques.

À l'inverse, le Clic-P se réjouit de l'arbitrage du Conseil constitutionnel. Pour K. Ghazi : « C'est un grand soulagement, nous avons gagné[1013] ». Concrètement, pour les militants du comité de liaison, cette décision signifie que toutes les poursuites judiciaires entamées ou projetées pourront être relancées. Plus fondamentalement encore, les syndicalistes ont eu la confirmation que l'interprétation des règles de droit en vigueur n'entrait pas en contradiction avec les libertés d'entreprendre et de travail, à l'inverse de l'argumentaire de Sephora. Ainsi, pour Alexandre Torgomian du SCID-CFDT, cette décision permet de « clore le débat sur le travail de nuit[1014] ».

La décision du Conseil constitutionnel a une portée immédiate sur les affaires en cours. En effet, avant même que la justice ne rende sa décision, le Printemps-Haussmann renonce à ses nocturnes le jeudi en fermant ses portes à 20 h 45[1015], c'est une première depuis 1993. Le choix du Conseil constitutionnel apporte également des éléments cruciaux pour la suite des poursuites judiciaires engagées par Sephora, notamment son pourvoi en cassation qui constitue l'ultime recours de l'enseigne[1016]. Sans surprise, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme ainsi le 24 septembre 2014 l'interdiction du magasin des Champs-Élysées de faire travailler des salariés au-delà de 21 h. Elle considère que « le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement[1017] », or dans le commerce de parfumerie, « le

---

1012 Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Lellouche (UMP) dénonce le rejet de la requête de Sephora sur le travail de nuit », 5 avril 2014.

1013 Cité dans *Le Figaro*, « Travail de nuit : "nous avons gagné !" (CGT) », 4 avril 2014.

1014 Cité dans *ibid.*

1015 *Le Parisien*, « Le Printemps renonce à ses nocturnes », 2 mai 2014.

1016 En parallèle du pourvoi en cassation sur le travail de nuit, la procédure concernant la dérogation préfectorale en date du 25 juillet 2012 autorisant le magasin Sephora de Bercy-Village à ouvrir tous les dimanches, suit aussi son cours. En effet, Sephora fait appel de la décision du tribunal administratif de Paris qui a annulé le 3 juillet 2013 cette autorisation à la demande du Clic-P. Cependant, la cour administrative d'appel confirme le 19 juin 2014 cette annulation. Ce choix est conforme à la jurisprudence en cours puisque Bercy-Village ne constitue pas une zone dérogatoire. Ce volet du litige opposant Sephora et le Clic-P est bien moins médiatisé.

1017 Arrêt du 24 septembre 2014, Cour de cassation (chambre sociale), n°1703.

travail de nuit n'est pas inhérent à l'activité[1018] ». Pour le Clic-P, cette décision donne « définitivement tort à Sephora sur le travail de nuit[1019] ». À ce moment-là, les syndicalistes tiennent à souligner que cette victoire devant les tribunaux est saluée par les salariés au sein de l'entreprise arguant du fait que « les syndicats opposés au travail de nuit ont remporté les dernières élections (juillet 2014)[1020] ».

Cependant si, l'affaire Sephora est bien close sur le terrain de justice, ce contentieux a mis à l'agenda politique la modification de la législation sur le travail de nuit. L'échec de l'enseigne de parfumerie à contester la loi *via* le Conseil constitutionnel incite d'autant plus fortement les représentants patronaux à exiger une nouvelle loi qui serait portée par le gouvernement lui-même.

Le litige entre Sephora et le Clic-P est directement responsable d'une remise en cause frontale de la législation sur le travail de nuit afin de faciliter le recours à l'emploi des salariés au-delà de 21 h dans les établissements commerciaux situés dans les zones touristiques. Toutefois, la contestation des règles de droit concernant les horaires de travail dans le commerce ne se limite pas à cette question entre 2012 et 2014, elle porte également sur le dimanche. Les enseignes du bricolage à l'automne 2013 se sont activement mobilisées à ce sujet et ont obtenu satisfaction grâce aux décrets du 30 décembre 2013 puis du 7 mars 2014 (cf. chapitre 2). Cependant, les représentants patronaux d'autres branches du commerce réclament eux aussi le droit d'ouvrir le dimanche.

B) L'élargissement des revendications patronales pour ouvrir le dimanche

Les enseignes des Champs-Élysées qui ouvrent régulièrement le soir ne sont pas les seules à exiger une nouvelle législation sur les horaires de travail dans le commerce. Après avoir échoué à transformer le quartier Haussmann en zone touristique, les grands magasins parisiens occupent une place de premier plan dans la mobilisation patronale en faveur de nouvelles

[1018] *Ibid.*

[1019] Communiqué de presse du Clic-P, « Travail de nuit : Sephora perd définitivement contre le Clic-P », signé par Sud, la CGT, la CFDT et le SECI-UNSA, 26 septembre 2014.

[1020] *Ibid.* Repris par exemple dans *Les Échos*, « Sephora Champs-Élysées : la justice confirme l'interdiction du travail de nuit », 26 septembre 2014 et *L'Humanité*, « Rideau après 21 h », 29 septembre 2014.

dérogations au repos dominical. À cette occasion, ils trouvent de nouveaux alliés parmi les autres représentants patronaux du commerce (1). Si toutes les grandes enseignes qui interviennent dans l'espace médiatique se prononcent en faveur d'un assouplissement des horaires de travail des salariés, leurs revendications n'en restent pas moins disparates (2). Dans cette bataille, le développement du commerce en ligne constitue un argument supplémentaire que les patrons mobilisent pour défendre de nouvelles dérogations au repos dominical et nocturne (3).

1) En première ligne, les grands magasins et leurs nouveaux alliés

Après le refus de la municipalité parisienne de créer de nouvelles zones touristiques dans la capitale en 2010, les représentants patronaux des grands magasins exigent de changer à nouveau la législation sur le repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce, au moins pour Paris. L'Union du grand commerce de centre-ville (UCV) est très active sur le sujet et trouve même de nouveaux alliés. En août 2010, le délégué général du Medef Île-de-France, qui critique le refus d'élargir les zones touristiques, considère ainsi qu'« il faudrait revoir la loi pour les grandes métropoles comme Paris[1021] ».

Les représentants patronaux développent et renouvèlent leur argumentaire afin de défendre la nécessité d'ouvrir les magasins dans certains quartiers parisiens. Ainsi, l'UCV, la Fédération des enseignes de l'habillement (FEH), le Syndicat national du cuir et de la chaussure (SNCC) et la Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services du ministère de l'Économie[1022] commanditent une étude sur l'offre touristique et commerciale du territoire français auprès des cabinets de conseil Deloitte Conseil et Du Rivau Consulting. Publiée en mars 2012, cette étude recommande de mieux valoriser l'offre « shopping » pour les touristes étrangers[1023], en partant du constat que la France est la première destination touristique du monde, mais seulement la troisième pour ses recettes touristiques, derrière les États-Unis et

1021 Titre donné à l'interview de Jérôme Dubus, délégué général du Medef Île-de-France, publiée dans *Les Échos*, « Il faudrait revoir la loi pour les grandes métropoles comme Paris », 10 août 2010.

1022 Le gouvernement, en la personne de son secrétaire d'État au commerce, Frédéric Lefebvre, profite à nouveau de la présentation de cette étude pour dénoncer la « frilosité » de la municipalité de Paris qui refuse de créer de nouvelles zones touristiques. Cité dans *LSA*, « Mieux valoriser son offre "shopping" pour dynamiser le tourisme », 13 mars 2012.

1023 *AFP Infos Économiques*, « Le shopping, un atout pour dynamiser le tourisme en France (étude) », 13 mars 2012.

l'Espagne. Refusant d'opposer le tourisme culturel réputé « noble » et les activités commerciales, l'étude préconise d'encourager ces dernières et, pour ce faire, d'élargir les plages horaires d'ouverture des magasins, notamment en autorisant les ouvertures dominicales des grands magasins à Paris, à l'image des commerces londoniens[1024].

À partir de 2011, les trois fédérations professionnelles à l'origine de cette étude – l'UCV, la FEH et la SNCC – se regroupent au sein de l'Alliance du commerce afin de défendre les intérêts communs du « commerce de l'équipement de la personne[1025] ». En septembre 2012, cette étude constitue alors la première publication de l'Alliance du commerce[1026] qui multiplie, par la suite, les prises de position, les communications et les interventions en faveur de l'ouverture dominicale des grands magasins. Ce regroupement patronal médiatise par exemple des estimations des gains supplémentaires en matière de chiffre d'affaires et d'emploi en cas d'ouvertures dominicales des deux enseignes phares du boulevard Haussmann[1027]. Dans le même esprit, le président des Galeries Lafayette affirme vouloir « développer un pôle touristique mondial dédié à *l'art de vivre à la française* qui renforcerait l'attractivité de la capitale[1028] » et affirme avoir « multiplié les rencontres à l'Élysée [1029]» pour obtenir l'appui du chef d'État sur le sujet. À partir de 2014, les grands magasins parisiens mettent en avant le plafonnement de leur chiffre d'affaires – après plusieurs années de croissance exponentielle alimentée par l'affluence des touristes étrangers – comme un nouvel argument en faveur de l'ouverture de ces enseignes tous les dimanches[1030].

Cependant, l'Alliance du Commerce élargit la discussion bien au-delà des seuls grands magasins du boulevard Haussmann. En avril 2014, les économistes Gilbert Cette, Arnaud

---

1024 *Les Échos*, « L'atout "shopping" mal exploité dans l'offre touristique », 25 juin 2012.

1025 *LSA*, « Trois fédérations s'allient dans l'équipement de la personne », 12 octobre 2011.

1026 « Le tourisme, un relais de croissance majeur pour le commerce français », *Les Cahiers de l'Alliance*, septembre 2012, Alliance du commerce.

1027 L'Alliance du commerce avance ainsi que le chiffre d'affaires du Printemps et des Galeries Lafayette Haussmann augmenterait de 7 à 10 %, soit l'équivalent d'une hausse comprise entre 168 millions à 240 millions d'euros. Cf. *Les Échos*, « Les nouveaux enjeux de l'ouverture des magasins le dimanche », 8 février 2013.

1028 Cité dans *AFP Infos Économiques*, « Printemps : les Galeries Lafayette veulent s'inviter, avec des Qataris (PDG) », 22 février 2013.

1029 Cité dans *ibid.*

1030 Ainsi, d'après *Les Échos*, ce changement de conjoncture et de rythme de croissance implique que « pour les Galeries, comme pour le Printemps, l'ouverture le dimanche ne représente plus la cerise sur le gâteau, mais un vrai relais de croissance ». cf. *Les Échos*, « Dans les grands magasins, la fête est finie », 5 septembre 2014.

Sylvain, et l'avocat Franck Morel publient une étude pour cette organisation patronale intitulée « Comment relancer l'emploi dans le commerce de détail ? » : l'intégralité des huit propositions avancées par les auteurs concernent les horaires de travail qu'ils préconisent d'étendre largement dans l'ensemble des établissements de vente de détail[1031]. Cette prise de position traduit bien la volonté de nombreux représentants patronaux d'assouplir la législation en la matière.

2) Les revendications patronales : un assouplissement disparate

En 2013, les grands magasins parisiens ne sont pas les seuls à défendre l'idée qu'il est nécessaire d'accroître le champ des dérogations au repos dominical dans le commerce. Lors des auditions de la mission Bailly à l'automne 2013, certains représentants patronaux adoptent des positions radicales, à l'instar du président de la Chambre du commerce et de l'industrie d'Île-de-France, qui se prononce pour la liberté totale pour les commerçants d'ouvrir ou non le dimanche[1032]. Cependant, cette position est loin de faire l'unanimité dans le monde patronal du commerce. Le Conseil du commerce de France (CdCF) qui réunit une trentaine de fédérations professionnelles de secteurs divers avec l'ambition « de coordonner, représenter et défendre l'intérêt général du commerce[1033] », demande à partir de 2012 la possibilité pour les commerçants d'ouvrir « librement 10 à 12 dimanches par an[1034] » en dehors des zones touristiques. Son président tient toutefois à rappeler que « le monde du commerce n'est pas favorable à ouvrir tous les commerces, tous les dimanches, dans toute la France[1035] ». Au-delà d'une augmentation du nombre de dimanches où il serait possible de déroger au repos hebdomadaire des salariés, l'enjeu pour ce « comité de liaison du commerce » est de défendre la nécessité pour les

---

1031 Ces propositions consistent à augmenter significativement les activités pouvant de plein droit employer des salariés le dimanche (n°1), accroître le nombre de « dimanches du maire » (n°2), faciliter la créations des zones touristiques et permettre de contourner le pouvoir du maire si nécessaire (n°3), autoriser l'emploi de salariés le dimanche à partir du moment où un accord collectif est signé (n°4), réviser les arrêtés préfectoraux de fermeture (n°5), assouplir les règles relatives au « travail du soir » (n°7). Les deux dernières propositions portent sur la régulation de la concurrence et des contreparties associées aux horaires dominicaux et nocturnes, notamment en encourageant la négociation territoriale (n°6) et la négociation nationale interprofessionnelle (n°8). Cf. G. Cette, F. Morel, A. Sylvain « Comment relancer l'emploi dans le commerce de détail ? », *Les Cahiers de l'Alliance*, avril 2014, Alliance du commerce.

1032 *Le Figaro*, « Travail dominical : ce que prépare Bailly », 23 novembre 2013.

1033 Extrait de la « présentation du CdCF » sur leur site internet. URL : http://www.cdcf.com/page-435-qui-sommes-nous.html, consulté le 23 octobre 2018. Cette organisation est également membre du Medef.

1034 Cité dans *Le Figaro*, « Le travail dominical revient dans le débat présidentiel », 18 février 2012.

1035 Gérard Atlan, président du CdCF, cité dans *Les Échos*, « Ouverture du dimanche : le débat est relancé », 20 février 2012.

entreprises de choisir elles-mêmes les dimanches concernés et de ne pas dépendre uniquement des élus municipaux. Le CdCF estime que cette simple mesure permettrait de créer 20 000 emplois en équivalent temps plein[1036]. Lors des auditions auprès de J.-P. Bailly, les représentants de cette organisation patronale, membre du Medef, réaffirment leur volonté d'augmenter le nombre de dimanches au cours desquels les commerçants pourraient choisir d'ouvrir leurs portes. D'ailleurs, la principale mesure avancée dans le rapport Bailly consiste à augmenter le nombre de « dimanches du maire » à douze par an, et à en garantir cinq qui seraient à la disposition des commerçants, indépendamment de la décision des maires. Plus généralement, le CdCF intervient régulièrement dans le débat public au cours de l'année 2014 afin de défendre un élargissement des horaires d'ouverture des magasins, mobilisant constamment l'argument du tourisme international[1037]. La Fédération du commerce associé (FCA) qui regroupe les commerçants indépendants alimentaires (Leclerc, Système U, Intermarché) et non alimentaires (JouéClub, Lissac Intersport) défend également l'augmentation du nombre de dimanches exceptionnels à douze par an ainsi que l'autorisation d'« ouvrir tardivement » dans les zones touristiques[1038].

Quant à la Fédération du Commerce et de la Distribution (FCD) qui regroupe les enseignes de la grande distribution alimentaire, elle s'investit dans les débats sur le travail dominical tout au long de l'année 2014 car elle juge insuffisant le passage à douze dimanches travaillés par an pour faire face aux transformations du comportement des consommateurs sur le « long terme » et « pas seulement pour les deux ou trois ans à venir[1039] ». Elle revendique que tous les supermarchés de moins de 1 000 mètres carrés dans les villes de plus de 50 000 habitants puissent ouvrir toute la journée du dimanche et plus uniquement jusqu'à 13 h[1040]. Georges Plassat, le PDG de Carrefour, premier groupe français et européen de distribution et membre de la FCD, tient toutefois à préciser qu'il n'est pas favorable à ce que cette nouvelle dérogation

1036 *LSA*, « L'ouverture dominicale, un potentiel de 20 000 emplois selon le CdCF », 30 septembre 2013.

1037 Voir notamment *LSA*, « Laurent Fabius se prononce en faveur de l'ouverture du dimanche », 22 avril 2014 et *LSA*, « Travail le dimanche : les professionnels jugent les propositions d'Emmanuel Macron insuffisantes », 17 octobre 2014.

1038 Citée dans *LSA*, « Travail le dimanche : le commerce associé formule dix propositions », 3 septembre 2014.

1039 Propos de Jacques Creyssel, délégué général de la FCD. Cité dans *Les Échos*, « Les supermarchés veulent ouvrir tout le dimanche en ville », 14 octobre 2014.

1040 *Ibid.*

concerne les hypermarchés[1041] mais seulement des magasins alimentaires de centre-ville[1042]. Ce patron et la FCD défendent également la nécessité d'ouvrir le « soir » jusqu'à minuit sans que cela soit considéré comme du travail de nuit[1043].

Ainsi, les représentants des grandes enseignes et leurs organisations professionnelles investissent largement ces sujets et partagent l'idée qu'il faut élargir les possibilités d'ouvrir le dimanche et le soir. Cependant, ils ont bien conscience que ces nouvelles possibilités d'ouvertures déterminent largement les conditions de concurrence entre enseignes et sont loin de tous vouloir une libéralisation complète en la matière. En fait, chaque représentant patronal défend surtout une nouvelle règlementation qui lui permettra d'obtenir les meilleurs avantages concurrentiels par rapport aux autres. La position de G. Plassat, le président de Carrefour, s'explique justement par l'important réseau de magasins de proximité et de supermarchés[1044] dont dispose l'enseigne[1045]. Ces établissements auraient avantage à ouvrir sept jours sur sept, sans subir la concurrence des hypermarchés, qui, par ailleurs, devraient faire face à d'importants coûts fixes en cas d'ouverture dominicale régulière.

Alors qu'ils ne défendent pas nécessairement les mêmes mesures, les représentants patronaux mobilisent les mêmes arguments pour élargir leurs horaires d'ouverture : l'évolution du temps de travail et des rythmes urbains, le ralentissement économique et la nécessité de trouver de nouveaux moteurs de croissance, l'emploi et les potentiels de croissance d'activité, le tourisme international… Cependant, ils insistent de plus en plus sur un nouvel élément : le développement du e-commerce qui fait d'internet « le plus grand magasin du monde[1046] ».

1041 Définis comme les grandes surfaces de libre-service d'au moins 2 500 mètres carrés.

1042 Propos de Georges Plassat, PDG de Carrefour dans l'interview de 8 h 20 de la « matinale de France Inter », le 8 décembre 2014, repris dans *AFP Doc*, « Hypermarchés ouverts le dimanche : le patron de Carrefour "pas du tout" favorable », 8 décembre 2014.

1043 *Les Échos*, *op. cit.*, 14 octobre 2014.

1044 Définis comme les grandes surfaces de libre-service comprises entre 400 et 2 499 mètres carrés.

1045 *LSA*, « Les déclarations décapantes de Georges Plassat sur la Tascom et l'ouverture du dimanche », 8 décembre 2014.

1046 Expression de Marc Lolivier, délégué général de la Fédération du e-commerce et de vente à distance (Fevad). Cité dans *L'Express*, « Pas d'heure pour le shopping », 18 janvier 2007.

3) Le commerce en ligne, nouvel argument pour étendre les horaires d'ouverture

L'étude systématique des articles de presse sur le sujet a révélé que les journaux relaient pour la première fois l'argument du e-commerce en 2007[1047] lorsque des représentants patronaux ou des personnalités politiques soulignent la croissance rapide des achats sur internet à partir du milieu des années 2000[1048] pour justifier une plus grande plage horaire d'ouverture pour les établissements de vente de détail[1049]. Cet argument reste relativement marginal jusqu'à la fin des années 2000 mais devient de plus en plus central à partir de 2012. Tous les distributeurs qui réclament le droit d'ouvrir plus tard le soir et le dimanche pointent alors la concurrence déloyale que représente le commerce sur internet, disponible sept jours sur sept, vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Ainsi, l'étude des économistes pour l'Alliance du commerce décrit le développement d'internet comme l'un des nouveaux défis du commerce traditionnel. Quant au rapport Bailly, il considère que l'essor du e-commerce constitue l'une des évolutions majeures de la société qui justifie la modification de la législation en matière de repos dominical dans le commerce[1050].

Cependant, il faut souligner que certaines grandes enseignes françaises se tournent dès la fin des années 1990 vers le numérique pour profiter de l'essor de ce marché[1051]. Loin de développer en tant que telle une concurrence déloyale face aux magasins physiques, le développement du e-commerce est appréhendé par de nombreuses entreprises commerciales comme un canal complémentaire à exploiter. La plupart des grandes enseignes misent sur un développement « multicanal » qui consiste à multiplier les points de contact avec les clients en physique ou en ligne. Elles développent ainsi leurs propres sites internet et de vente en ligne au

[1047] *Ibid* et *Le Figaro*, « Renaud Dutreil : "Internet pousse à l'ouverture des magasins le dimanche" », 12 janvier 2007.

[1048] Entre 2004 et 2006, le montant des achats réalisés sur internet a doublé, atteignant 12 milliards d'euros à la fin de l'année 2006. Cf. *L'Express*, *op. cit.*, 18 janvier 2007.

[1049] Ainsi Renaud Dutreil, ministre des PME et du commerce dans *Le Figaro*, *op. cit.*, 12 janvier 2007 ou encore Lucien Odier, président de la FEH qui considère que « c'est à l'entreprise de décider si elle veut ouvrir ou non. Les sites internet de commerces ouvrent 24 heures sur 24 sans que quelqu'un conteste », cité dans *Les Échos*, « Ouverture dominicale : les professionnels en ordre dispersé avant l'examen du texte », 15 décembre 2008.

[1050] Cf. G. Cette, F. Morel, A. Sylvain, *op. cit.*, avril 2014, et J.-P. Bailly, 2013, *op. cit.*.

[1051] *Le Monde*, « Bernard Arnault mise sur le commerce électronique », 15 septembre 1999.

cours des années 2000[1052]. Voici comment Nicolas Houzé[1053], le directeur de la branche grands magasins des Galeries Lafayette, explique au *Figaro* sa stratégie commerciale en 2015, au moment du lancement de son nouveau site :

> « Nous croyons à la complémentarité de notre réseau de magasins physiques allié à l'offre internet des Galeries Lafayette[1054] ».

Le commerce en ligne est donc bien l'une des voies à travers laquelle les Galeries Lafayette cherchent à se développer. Ce dirigeant précise son point de vue toujours pour le même journal :

> « Nous devons investir massivement dans la rénovation de nos magasins, sur Internet et à l'international pour atteindre l'objectif que j'ai fixé à horizon 2020 : devenir l'enseigne *omnicanal* de référence en France et dans les grandes capitales internationales[1055] ».

Son objectif est que le site internet représente 10 % de l'activité de l'entreprise d'ici 2020. Le développement commercial d'un groupe comme les Galeries Lafayette s'appuie ainsi non seulement sur la dimension internationale mais également sur caractère « *omnicanal* ». Par rapport à une stratégie multicanal, l'omnicanal développé par des enseignes comme les Galeries Lafayette cherchent à limiter l'autonomie des différents canaux de vente et de communication – et le risque associé d'autoconcurrence – en les connectant au maximum et en les centrant autour du client (*via* les réseaux sociaux, le site, l'application, les mails, les points de vente physiques…). Rapidement, les études de marketing présentent les stratégies des enseignes comme le passage du monocanal vers l'omnicanal en passant par le multicanal (Belvaux et Notebaert, 2018). Loin d'être uniquement un concurrent redoutable contre lequel les magasins physiques aux horaires limités seraient systématiquement désavantagés, le commerce en ligne constitue donc également une nouvelle opportunité d'expansion pour les grandes enseignes.

Toutefois, certains représentants patronaux n'hésitent pas à utiliser l'argument de la concurrence déloyale d'internet pour réclamer le droit d'ouvrir le dimanche et la nuit. Ce n'est pas tant le commerce en ligne dans son ensemble qui est visé par les partisans d'une plus grande flexibilité des horaires de travail dans le commerce, que les concurrents étrangers, leadeurs dans le domaine du e-commerce comme eBay, Amazon, iTunes, etc. Certains commentateurs

---

[1052] Par exemple, les Galeries Lafayette, le BHV et Monoprix lancent leur site en 2008. Cf. *Le Figaro*, « Les Galeries Lafayette passent sur internet », 3 avril 2008.

[1053] Fils de Philippe Houzé, président du directoire du groupe Les Galeries Lafayette.

[1054] *Le Figaro*, « Les Galeries Lafayette comptent sur Carrefour et la Fnac pour attirer les clients », 31 mars 2015.

[1055] Cité dans *Le Figaro*, « Galeries Lafayette au régime », 1er avril 2015.

dénoncent les succès commerciaux de ces « géants du web » comme une menace pour les enseignes françaises et mettent en avant les ouvertures dominicales et nocturnes comme une « arme » pour y faire face[1056].

Les enseignes de bricolage argumentent en ce sens en 2013 afin de réclamer le droit d'ouvrir tous les dimanches[1057]. Le PDG de Bricorama pointe ainsi la concurrence d'Amazon qui dispose de 205 000 références en bricolage[1058]. Pour défendre la généralisation des ouvertures dominicales dans les grandes surfaces de moins 1 000 mètres carrés, la FCD invoque également la menace que représenterait l'arrivée d'Amazon Fresh en Europe qui permettrait au puissant géant états-unien de concurrencer les enseignes françaises y compris dans le domaine de l'alimentaire[1059]. Dans ce registre, le PDG de la Fnac, Alexandre Bompard, intervient aussi à de nombreuses reprises. À partir d'octobre 2013, il exige de pouvoir ouvrir les magasins de l'enseigne partout « où il y a une demande forte[1060] » et dénonce par exemple l'interdiction faite à la Fnac de Bercy d'ouvrir le dimanche[1061]. Il justifie son point de vue en arguant que son principal concurrent, Amazon, réalise « 20 % du chiffre d'affaires […] du samedi 20 h au lundi 8 h[1062] ». À partir de cette date, il réitère régulièrement cette revendication en mettant toujours la concurrence d'Amazon au cœur de son raisonnement :

> « Il faut bien comprendre que nos marchés ont été les premiers touchés par la révolution numérique et que nous subissons de plein fouet l'agressivité des e-commerçants, qui ont fait des produits culturels leurs produits d'appel. Aujourd'hui, Amazon réalise 25 % de son chiffre d'affaires le dimanche. Je vais donc adresser dans les prochains jours une lettre au gouvernement pour que les magasins qui distribuent des biens culturels disposent d'une dérogation de plein droit pour ouvrir le

---

1056 C'est par exemple l'argumentaire de l'éditorial de François Vidal dans *Les Échos*, « À armes égales », 6 décembre 2012.

1057 Voir notamment les tribunes du journaliste Peter Gumbel, dans *La Croix*, « Les vrais ennemis de la France », 18 octobre 2013, de Pierre Gogin, vice-président du CdCF, dans *La Tribune*, « Travail dominical : en finir avec le cas par cas », 28 octobre 2013, de Guillaume Cairou, président du Club des Entrepreneurs, dans *La Tribune*, « Cachez ce travail dominical que je ne saurais voir », 2 décembre 2013.

1058 *Le Figaro*, « Travail le dimanche : le bricolage vent debout », 11 avril 2013 et *Le Figaro*, « Bricorama dénonce les passe-droits de ses concurrents », 26 juillet 2013.

1059 *Le Figaro*, « Ouverture dominicale : les supermarchés souhaitent ouvrir toute la journée », 15 octobre 2014 et *LSA*, « Jacques Creyssel, délégué général de la FCD : "Sans croissance, il est évident que les négociations seront difficiles" », 6 octobre 2014.

1060 Alexandre Bompard, dans « Good Morning Business », *BFM Business*, 30 octobre 2013.

1061 Cette décision fait suite à un recours initié par le Clic-P contre les autorisations préfectorales temporaires, dans le contexte où la majorité municipale a refusé de transformer le quartier en nouvelle zone dérogatoire (PUCE ou zone touristique).

1062 Cité dans *LSA*, « Alexandre Bompard, PDG de la Fnac, favorable à l'ouverture le dimanche », 30 octobre 2013.

> dimanche. Je ne vois pas pourquoi le bricolage ou l'ameublement, qui ne subissent qu'à la marge la concurrence de l'e-commerce (3 % à peine pour le bricolage) seraient autorisés à ouvrir le dimanche et pas notre secteur. Ouvrir le dimanche des magasins culturels dans lesquels les gens peuvent se promener, feuilleter des livres, cela crée aussi du lien social en centre-ville[1063] ».

Il souligne ici que le secteur des biens culturels est bien plus concerné que le bricolage par le développement des acteurs *pure players*[1064] du numérique, et réclame ainsi le même type de dérogation que ce secteur, à savoir une dérogation de plein droit, au nom de la spécificité des biens culturels. Il est d'ailleurs suivi par d'autres représentants patronaux de ce secteur comme le PDG d'Hachette Livre[1065]. Le dirigeant de la Fnac reprend ainsi l'argumentaire de Virgin au début des années 1990 quand son PDG réclamait une dérogation sectorielle pour cette même raison, alors qu'à l'époque le PDG de la Fnac avait dénoncé cette exigence qu'il considérait comme une manière d'étendre la guerre économique que se livrent les grandes enseignes[1066].

D'ailleurs loin d'être absent du monde numérique, le site internet de la Fnac tient à cette époque la deuxième place des sites d'e-commerce, *ex aequo* avec Cdiscount et derrière Amazon[1067]. En 2014, son site internet représente ainsi plus de 35 % du total de ses ventes en France[1068]. En fait, la direction de la Fnac mise également sur un modèle stratégique dit « omnicanal » qui allie un nombre croissant de magasins de proximité et la disponibilité de toute l'offre Fnac sur internet[1069]. Les magasins physiques ne sont donc pas en concurrence directe avec les sites en ligne mais sont au contraire pensés comme complémentaires par rapport à l'offre Fnac disponible en ligne. Le PDG de la Fnac défend justement ce « commerce hybride » et le maillage du territoire par des magasins physiques comme un atout supplémentaire par rapport à une enseigne comme Amazon[1070].

1063 Interview dans *Les Échos*, « Alexandre Bompard : "Aucun succès ne peut naître dans une société de défiance" », 17 novembre 2014.

1064 Terme d'analyse économique désignant les entreprises qui développent leurs activités commerciales uniquement sur internet.

1065 *Les Échos,* « Travail le dimanche : le PDG d'Hachette Livre est pour », 14 mars 2015.

1066 Cf. *supra.*

1067 *Le Monde*, « La Fnac engrange les fruits de sa mutation », 28 février 2015.

1068 *Ibid.*

1069 A. Bompard décrit cette stratégie dans de nombreuses interviews, notamment sur *BFM Business* le 30 octobre 2013 et *Les Échos*, *op. cit.,* 17 novembre 2014.

1070 *Ibid.*

Alors que la plupart des grandes enseignes utilisent le commerce en ligne comme un canal complémentaire à leurs magasins physiques, les représentants patronaux font de l'essor du e-commerce – ou plus exactement de la concurrence décriée de certains grands groupes anglo-saxons comme Amazon – un argument supplémentaire pour étendre les horaires d'ouverture de leurs établissements. Surtout, la force de la mobilisation des représentants patronaux vient de leur capacité à trouver des relais politiques qui reprennent leur rhétorique et défendent leurs revendications.

II - Les relais politiques des revendications portées par les grandes enseignes

Les représentants des grandes enseignes parisiennes trouvent rapidement des relais politiques auprès d'élus UMP pour défendre leurs revendications. Investis depuis plusieurs années sur ces questions, certains d'entre eux se comportent comme de véritables VRP[1071] de cette mobilisation patronale (A). L'activité de ces responsables politiques de droite et du centre contribue indéniablement à l'audience acquise par le grand commerce. Cependant, le véritable coup de force des grandes enseignes réside dans le fait d'avoir convaincu le gouvernement socialiste de porter directement leurs principales revendications dans le cadre d'un nouveau projet de loi (B). À la fin de l'année 2014, le ministre de l'Économie Emmanuel Macron défend ainsi un texte qui étend substantiellement les possibilités de travail dominical et nocturne dans le commerce (C).

A) Les VRP immédiats de la mobilisation patronale

Que ce soit au niveau de la capitale ou à l'échelle nationale, plusieurs élus de droite et du Modem militent activement en faveur des grandes enseignes qui souhaitent un assouplissement des horaires des salariés (1). En particulier, certains députés ou sénateurs multiplient les propositions de loi afin de faciliter la mise à l'agenda parlementaire d'une nouvelle loi sur le travail dominical et nocturne dans le commerce (2).

[1071] Sigle signifiant « Vendeur, représentant et placier » pour qualifier les représentants de commerce chargé de démarcher la clientèle pour le compte de marques qui les emploient.

1) L'investissement militant des élus de droite à l'échelle locale et nationale

Au niveau de la municipalité parisienne, plusieurs élus de droite relancent le débat sur les ouvertures dominicales dans la capitale. Certains conseillers municipaux UMP, comme Pierre-Yves Bournazel qui déplore que « pendant que Paris s'endort, Londres s'enrichit[1072] », réaffirment régulièrement la nécessité d'étendre les zones touristiques. Surtout, la candidate UMP N. Kosciusko-Morizet à la mairie de Paris en fait un des axes majeurs de sa campagne dès avril 2013, lors de la primaire du parti pour les élections municipales de 2014[1073]. Le jour même de l'ordonnance de fermeture des magasins Castorama et Leroy Merlin en septembre de la même année, N. Kosciusko-Morizet s'empare à nouveau de ce sujet pour défendre l'extension du travail dominical, ce qui pourrait « créer 10 000 emplois supplémentaires » à Paris[1074]. Elle est suivie par la candidate à la ville de Paris du MoDem, Marielle de Sarnez, qui défend la nécessité d'« ajuster la loi » pour permettre une « ouverture plus tardive [qui serait] bienvenue[1075] ».

Si le débat après la loi du 9 août 2009 (dite Mallié) concerne principalement les ouvertures dominicales et nocturnes en région parisienne, les propositions de la droite ne se cantonnent néanmoins pas à la capitale. Comme en 2007, la question du travail dominical dans le commerce refait surface dans la campagne pour les élections présidentielles de 2012 quand le candidat-président N. Sarkozy promet que sa « première mesure » s'il est élu sera « de poursuivre les assouplissements déjà réalisés en matière d'ouverture dominicale des commerces[1076] ».

1072 Cité dans *Le Figaro*, « Le shopping du dimanche pourrait bientôt devenir réalité », 25 avril 2013.

1073 *Le Figaro*, « Kosciusko-Morizet : "À Paris, c'est nous qui portons la modernité" », 9 avril 2013 ; *AFP Journal Internet*, « Primaire UMP à Paris : les propositions des quatre prétendants », 29 mai 2013.

1074 Déclaration à *Metronews* le 26 septembre 2013, citée dans *Le Monde*, « Travail dominical et nocturne : le débat se politise », 28 septembre 2013.

1075 Citée dans *Newspress*, « Horaires élargis des commerces parisiens : "les salariés doivent décider eux-mêmes" », 4 octobre 2013.

1076 Déclaration de N. Sarkozy devant les États généraux du Commerce, lue par le secrétaire d'État au Commerce, F. Lefebvre le 18 février 2012. Cf. *Le Figaro*, « Le travail dominical revient dans le débat présidentiel », 18 février 2012. Il nuancera toutefois sa position dans la suite de la campagne présidentielle du fait de l'hostilité de divers milieux sociaux (catholiques, petits commerçants…) à nouvelle extension des dérogations dans le commerce. Cf. *Les Échos*, « Travail du dimanche : pourquoi Sarkozy a décidé de jouer la prudence », 15 mars 2012.

Encadré 5 – Le patronat public favorable aussi à l'extension des ouvertures dominicales

SNCF Gares et Connections, en charge de la gestion et de la mise en valeur des gares et du réseau ferré, se saisit justement de cette occasion pour réaffirmer sa volonté d'ouvrir les commerces le dimanche afin d'augmenter leurs chiffres d'affaires et permettre une « meilleure qualité de service[1077] ». Cette filiale de la SNCF cherche en effet à transformer les plus grandes gares en centres commerciaux car sa redevance dépend du chiffre d'affaires des magasins qu'elle héberge. Sur ce point, Rachel Picard, la directrice de Gares et Connexions, soutient explicitement Carrefour dans un litige en cours[1078] qui oppose le Carrefour City de la gare Saint-Lazare et la direction générale du travail en juillet 2013 à la suite d'une inspection de la superette de 390 mètres carrés. Quand ce magasin est condamné à fermer le dimanche et le soir au-delà de 21 h le 9 octobre 2013[1079], les principaux dirigeants de la SNCF, dont Guillaume Pepy, le président de la SNCF lui-même, réclament que les gares accèdent au même statut que les aéroports et bénéficient d'une dérogation permanente[1080].

Même après la victoire de Hollande et des socialistes aux législatives, les députés UMP se saisissent de toutes les occasions possibles, à l'Assemblée nationale comme au Sénat, pour pointer les limites de la législation actuelle et proposer de nouvelles règles de droit à propos des ouvertures dominicales et nocturnes des magasins. Ainsi, la députée UMP Valérie Pécresse propose deux amendements à ce sujet au projet de loi relatif à la consommation porté par le ministre Benoit Hamon au moment où il est examiné en première lecture à l'Assemblée nationale à la fin du mois de juin 2013. Le premier amendement vise à faciliter la création des PUCE en obligeant le maire à soumettre au vote du conseil municipal la création d'une telle zone quand un établissement de vente au détail a signé un accord collectif[1081]. Le second propose d'autoriser l'ouverture dominicale des commerces dans toutes les « gares de voyageurs d'intérêt

---

[1077] Expression de R. Picard, directrice générale de SNCF Gares et Connections. Citée dans *Le Figaro*, « Valérie Pécresse veut ouvrir les commerces des gares le dimanche », 26 juin 2013.

[1078] *Aujourd'hui en France*, « Travail du dimanche ; la SNCF défend des boutiques hors la loi », 5 juillet 2013.

[1079] Le Clic-P intervient par la suite dans ce litige : à son initiative, le tribunal de grande instance de Paris interdit le 9 octobre 2013 l'enseigne et son franchisé Orgard d'ouvrir ses portes le dimanche et le soir à 21 h. Cf. *Le Figaro*, « À Saint-Lazare, le Carrefour City fermera le dimanche », 10 octobre 2013.

[1080] *La Tribune*, « La SNCF veut aussi des magasins ouverts dans ses gares le soir et le dimanche », 22 octobre 2013 ; Tribune de R. Picard dans *Les Échos*, « Ouvrir les commerces dans les gares le soir et le dimanche ! », 8 novembre 2013.

[1081] Amendement n°937, présenté par les députés M. Pécresse, A. Grommerch et D. Abad sur le projet de loi relatif à la consommation (n°1156).

national », soit dans les 120 principales gares du territoire[1082]. Ces deux amendements sont rejetés par les députés le 27 juin 2013, mais ils permettent de faire entendre les préoccupations des magasins de bricolage[1083] d'une part, et des enseignes implantées dans les gares ainsi que de la direction de la SNCF (cf. encadré 5 ci-dessus) d'autre part.

Relayant les revendications patronales en la matière, les élus de droite multiplient les prises de position en faveur d'un assouplissement des horaires de travail dans le commerce, au niveau de Paris comme à l'échelle nationale. En investissant durablement ces questions, ils se comportent ainsi comme de véritables VRP des patrons du grand commerce. Ils élaborent en particulier de nombreuses propositions de loi sur le sujet.

2) De nouvelles propositions de loi en réponse aux ordonnances des tribunaux

Les députés et sénateurs UMP et Nouveau-Centre qui relaient les revendications des grandes enseignes ne tardent pas à réaliser des initiatives parlementaires afin de porter ces exigences dans les arènes institutionnelles. En l'espace de deux ans (2013-2014), j'ai recensé pas moins de sept propositions de loi, enregistrées à l'Assemblée nationale ou au Sénat, et qui invitent toutes à une extension du travail dominical et nocturne[1084] (cf. tableau 10).

[1082] Amendement n°939, présenté par V. Pécresse, D. Douillet, A. Grommerch et D. Abad sur le projet de loi relatif à la consommation (n°1156).

[1083] En effet, les principales enseignes de bricolage revendiquaient de pouvoir bénéficier du régime dérogatoire dans toutes les zones commerciales où un accord collectif était signé avec les représentants de salariés.

[1084] J'exclus ici la *proposition de loi tendant à moderniser diverses dispositions de la législation applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin*, enregistrée au Sénat le 9 septembre 2013, à l'initiative entre autres du sénateur André Reichardt. Le titre V de cette proposition porte sur la « modernisation du droit local au repos dominical et pendant les jours fériés » mais les mesures en question sont très spécifiques et assez peu en lien avec le débat national.

Tableau 10 – Les propositions de loi en faveur d'une extension des dérogations au travail nocturne et/ou dominical dans le commerce (2013-2014)

Date	Initiateur	Mesures proposées
28 mars 2013[1085]	Patrick Balkany (député UMP des Hauts-de-Seine)	Autoriser, de droit, tous les établissements de vente au détail à employer des salariés le dimanche et la nuit.
10 octobre 2013[1086]	Frédéric Lefebvre (député UMP des Français hors de France)	Autoriser les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques à recourir au travail de nuit jusqu'à minuit (du lundi au jeudi) et jusqu'à 1 h du matin (vendredi et samedi), après la conclusion d'un accord collectif (de branche, d'entreprise ou d'établissement) et avec la garantie pour les salariés d'une rémunération majorée d'au moins 30 % et d'un repos compensateur équivalent en temps.
10 octobre 2013[1087]	Fréderic Lefebvre (député UMP des Français hors de France)	Autoriser les ouvertures dominicales des commerces sur le modèle des PUCE dans les unités urbaines de plus de 100 000 habitants[1088] ; faciliter les voies d'accès aux régimes dérogatoires ; augmenter le nombre de dérogations accordées par le maire à 12 ou 30 dimanches par an pour les communes respectivement de moins ou de plus 100 000 habitants…
23 octobre 2013[1089]	Nathalie Kosciusko-Morizet (députée UMP de l'Essonne)[1090]	Autoriser les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques à recourir au travail de nuit après la conclusion d'un accord collectif, ou à défaut, par une décision unilatérale d'employeurs prise après référendum, et avec la garantie pour les salariés d'une rémunération majorée d'au moins 30 %.
8 janvier 2014[1091]	Hervé Morin (député Nouveau Centre de l'Eure)	Autoriser le travail dominical et en « soirée » entre 21 h et minuit pour les salariés volontaires dans tous les établissements de vente au détail et en gros, dans les conditions fixées par accord collectif (ou décision unilatérale de l'employeur après référendum pour le dimanche).

1085 *Proposition de loi visant à permettre à l'ensemble des commerces d'ouvrir le dimanche et la nuit*, enregistrée le 28 mars 2013, n°860.

1086 *Proposition de loi relative au travail de nuit dans les établissements de vente au détail dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente*, enregistrée le 10 octobre 2013, n°1450.

1087 *Proposition de loi visant à introduire un assouplissement d'urgence des dérogations au repos dominical*, enregistrée le 10 octobre 2013, n°1453.

1088 Au lieu d'un million d'habitants.

1089 *Proposition de loi autorisant l'ouverture des commerces la nuit dans des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente*, enregistrée le 23 octobre 2013, n°1486.

1090 Cette proposition est également portée par Luc Chatel et Frédéric Lefebvre, députés respectivement de Haute-Marne et des Français de l'étranger.

1091 *Proposition de loi visant à autoriser l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée*, enregistrée le 8 janvier 2014, n°1678.

Date	Initiateur	Mesures proposées
5 mai 2014[1092]	Pierre Charon (sénateur UMP de Paris)	Donner droit, sur autorisation du maire, aux établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques de recourir au travail de nuit, pour les salariés volontaires, après la conclusion d'un accord collectif, d'une autorisation de l'inspection du travail ou à défaut, par une décision unilatérale d'employeurs prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (quand ils existent) et approuvée par référendum, et avec la garantie pour les salariés d'une rémunération majorée d'au moins 30 %.
16 juillet 2014[1093]	Pierre Lellouche (député UMP de Paris)	Autoriser les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques, à recourir au travail de nuit pour les salariés volontaires après la conclusion d'un accord collectif, ou à défaut, par une décision unilatérale d'employeurs prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (quand ils existent) et approuvée par référendum, et avec la garantie pour les salariés d'une rémunération majorée d'au moins 30 %.

Ces propositions de loi suivent, avec une concordance remarquable, l'actualité des conflits et litiges autour du travail dominical et nocturne dans le commerce. Sur ces sept initiatives parlementaires, quatre se réfèrent explicitement la situation du Sephora Champs-Élysées et sont initiées dans la foulée des deux principaux jugements de l'affaire Sephora, l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 23 septembre 2013 et la décision du Conseil constitutionnel du 4 avril 2014[1094]. À chaque fois, ces textes proposent d'accorder aux établissements de vente de détail situés dans les zones touristiques le droit d'ouvrir au-delà de 21 h.

L'Assemblée nationale étudie en première lecture le 5 décembre 2013[1095], dans le cadre d'une journée consacrée aux textes défendus par un parti d'opposition, la proposition de loi enregistrée le 23 octobre, initiée par N. Kosciusko-Morizet, L. Chatel, F. Lefebvre et soutenue par 90 autres députés. Les initiateurs de ce texte le défendent comme une « proposition d'urgence[1096] » qui répond à l'ordonnance de fermeture de Sephora. Cette proposition invite à

1092 *Proposition autorisant l'ouverture des commerces la nuit dans des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente*, enregistrée le 5 mai 2014, n°494.

1093 *Proposition de loi autorisant l'ouverture des commerces la nuit dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente*, enregistrée le 16 juillet 2014, n°2137.

1094 Il s'agit des propositions *op. cit.* n°1450 du 10 octobre 2013 (Lefebvre *et alii)*, n°1486 du 23 octobre 2013 (N. Kosciusko-Morizet *et alii)*, n°494 du 5 mai 2014 (Charon et alii) et n°2137 du 16 juillet (P. Lellouche).

1095 *AFP Infos Françaises*, « Assemblée : textes UMP sur les rythmes scolaires et l'ouverture des magasins le soir discutés le 5 décembre 2013 », 12 novembre 2013.

1096 N. Kosciusko-Morizet citée dans *AFP Infos Économiques*, « L'UMP défend en vain la "souplesse" pour l'ouverture des commerce la nuit », 5 décembre 2013.

autoriser tous les établissements de vente de détail à ouvrir jusqu'à minuit dans les zones touristiques à partir du moment où un accord collectif est signé ou par décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum[1097]. Cette dernière possibilité est également une réponse à l'affaire Sephora car elle doit permettre de contourner des syndicats opposés à la signature d'accord sur le travail de nuit, par le biais d'un référendum auprès des salariés. Du fait de ces différentes dispositions, les syndicalistes du Clic-P qualifient cette proposition de « loi Sephora ». Sans surprise, ce texte est rejeté par la majorité parlementaire socialiste qui refuse de se ranger aux propositions de l'UMP sur un sujet aussi polémique. Cependant, cette initiative donne du crédit à la contestation grandissante de la législation en cours sur le travail de nuit.

L'ordonnance de fermeture des magasins de Castorama et Leroy Merlin du 26 septembre 2013 est elle aussi l'occasion d'une proposition de loi spécifique, initiée par Fréderic Lefebvre, qui invite à élargir significativement plusieurs des voies dérogatoires au repos dominical dans le commerce[1098]. Enfin, les deux autres propositions de loi se réfèrent moins à un litige juridique spécifique, qu'aux arguments généraux mis en avant par les représentants de certaines grandes enseignes pour étendre les horaires d'ouverture de leurs magasins. Ainsi, l'exposé des motifs de la proposition de loi, présentée par Patrick Balkany *et alii* en mars 2013, invoque les potentielles créations d'emplois et l'attractivité touristique pour justifier le droit de tous les établissements de vente de détail à recourir, de droit, au travail dominical et nocturne[1099]. De même, l'initiative du député Nouveau Centre Hervé Morin mentionne l'« actualité judiciaire » mais se réfère surtout à « l'explosion d'internet », et à la « liberté du travail » pour le salarié tout comme à « la liberté d'entreprendre pour les entreprises[1100] ».

Ainsi, des élus UMP se font les relais des arguments et surtout des revendications des grandes enseignes confrontés aux offensives judiciaires menées par certains syndicats de salariés – et plus rarement par leurs concurrents – afin de défendre de nouvelles dérogations au repos dominical et nocturne. Non seulement ils multiplient les interventions et prises de position en faveur des entreprises attaquées lors des litiges, mais ils utilisent également les moyens parlementaires à leur disposition (amendements, propositions de loi…) pour défendre leur point de vue. Ils participent donc à la mise à l'agenda politique d'une nouvelle loi à ce sujet.

1097 Proposition de loi *op. cit.*, du 23 octobre 2013, n°1486.

1098 Proposition de loi *op. cit.* du 10 octobre 2013, n°1453.

1099 Proposition de loi *op. cit.* du 28 mars 2013, n°860.

1100 Proposition de loi *op. cit.* du 8 janvier 2014, n°1678.

L'attitude de ces députés UMP en la matière est stable et cohérente avec leur investissement durant les années 2000. À l'inverse, les socialistes, farouchement hostiles à de nouvelles dérogations quand ils étaient dans l'opposition, notamment au moment de la discussion autour de la loi du 10 août 2009, adoptent une tout autre position quand ils constituent la majorité gouvernementale quelques années après. Ils vont finalement devenir les artisans d'une nouvelle loi – celle du 6 août 2015 – qui étend substantiellement les possibilités de travail dominical et nocturne dans le commerce.

B) Le ralliement rapide du gouvernement socialiste au programme des grandes enseignes

À plusieurs égards, la victoire du parti socialiste aux élections présidentielles et législatives de 2012 signifie l'arrivée au pouvoir des défenseurs du repos hebdomadaire le dimanche (1). Cependant, dès qu'ils s'adressent au patronat du commerce, les responsables socialistes adoptent une position plus ambivalente, souhaitant apparaître comme responsables face aux intérêts économiques des entreprises (2). À partir 2014, le gouvernement choisit même de porter directement les revendications patronales dans le cadre d'un projet de loi spécifique (3).

1) L'arrivée au pouvoir des « opposants » au travail dominical

En décembre 2008, les élus socialistes sont vent debout contre la proposition de loi du député R. Mallié visant à étendre les dérogations au repos dominical. Le porte-parole du groupe socialiste à l'Assemblée, André Vallini, promet « une bataille de grande ampleur[1101] » contre ce texte, avec plus de 3 000 amendements sur la proposition de loi élaborés dans une perspective d'obstruction ouvertement assumée. Il précise :

> « Nous allons mener une vraie bataille parlementaire avec tout ce que cela peut comporter de fort et de noble pour défendre quelque chose

[1101] Cité dans *Le Monde*, « Coup de frein sur l'extension du travail dominical », 11 décembre 2008.

qui fait partie du patrimoine social de la Nation : le repos dominical[1102] ».

Au-delà de la discussion parlementaire, le parti socialiste entend mener une large campagne contre ce qu'il considère être une remise en cause du repos hebdomadaire le dimanche. Dans une tribune intitulée « Dimanche : Yes week-end ! » parue le 11 décembre 2008 dans *Libération* et initiée par le socialiste Christian Eckert, une centaine d'élus expliquent :

> « Au "travailler plus pour gagner plus" qui a montré son injustice depuis deux ans, les députés de toute la gauche (socialistes, radicaux de gauche, communistes et verts) opposent le "travailler mieux pour gagner mieux" […] Nous défendrons avec la plus grande énergie notre conception de la société et de la vie, lors du débat au Parlement[1103] ».

Cependant, une fois les députés de la droite recadrés par le gouvernement, la quatrième version de la proposition de loi du député R. Mallié est bien adoptée à l'Assemblée malgré l'opposition persistante des socialistes[1104] qui considèrent que ce texte introduit une « une banalisation du travail dominical[1105] ». Ces derniers initient sans succès un recours devant le Conseil constitutionnel[1106].

Finalement, si les zones touristiques ne sont pas largement étendues dans la capitale, c'est uniquement du fait de l'opposition de la municipalité socialiste en 2010. L'attitude du candidat socialiste François Hollande durant la campagne présidentielle de 2012 est déjà plus ambivalente. Dans une vidéo adressée aux États généraux du Commerce organisés par le CdCF, il intervient volontairement sur cette question :

> « Nous engagerons des négociations pour l'ouverture du dimanche pour faire en sorte qu'il y ait de la souplesse nécessaire et la contrepartie indispensable avec la rémunération des salariés. Il faut trouver l'équilibre entre le souci des salariés et l'arrivée de nouvelle forme de concurrence, le commerce sur internet qui crée une pression considérable, il y a aussi de nombreux touristes qui ne peuvent pas trouver des commerces là où ils attendent, notamment dans les plus grandes villes de France[1107] ».

1102 Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Travail le dimanche : le PS se veut encore plus offensif que sur l'audiovisuel », 9 décembre 0208.

1103 *Libération*, *op. cit.*, 11 décembre 2008. Elle est signée par 122 élus dont Jean-Marc Ayrault, président du groupe socialiste à l'Assemblée nationale.

1104 *Le Figaro*, « Les socialistes fourbissent leurs armes contre le travail dominical », 3 juillet 2009.

1105 Propos de Jean-Marc Ayrault dans une lettre adressée à tous les députés, cité dans *La Croix*, « Le texte sur le travail du dimanche fait toujours polémique », 26 juin 2009.

1106 *AFP Doc*, « Travail dominical : le groupe PS saisira le Conseil constitutionnel », 15 juillet 2009 ; *Le Figaro*, « Les sages donnent raison à Bertrand Delanoë et tort au Parti Socialiste », 7 août 2009.

1107 Cité dans *LSA*, « Hollande et Sarkozy pour l'ouverture du dimanche », 17 février 2012.

Reprenant les principaux arguments des employeurs en faveur de l'ouverture dominicale (tourisme, internet…), il laisse ainsi entrevoir la possibilité des nouvelles autorisations négociées. Certains responsables syndicaux critiquent cette attitude durant la campagne[1108] mais le candidat socialiste prend garde de s'adresser également « à sa gauche[1109] ». Ainsi, à quelques jours du scrutin du premier tour, F. Hollande défend dans un meeting à Lille :

> « Le combat de 2012, c'est de préserver le principe du repos dominical, c'est-à-dire de permettre aux travailleurs de consacrer un jour de leur semaine à leur famille, au sport, à la culture, à la liberté. Et j'y veillerai[1110] ».

Les syndicalistes du Clic-P reprennent et mettent en exergue ces propos lors de la mobilisation contre la loi Macron quelques années plus tard, ce qui traduit dans une certaine mesure le crédit qu'ils accordaient aux « promesses de Hollande de ne pas faire comme Sarkozy[1111] ». Une partie du milieu syndical voit en effet avec soulagement la victoire du candidat socialiste. En effet, pour une partie des animateurs du Clic-P, celle-ci doit permettre l'arrêt de l'extension des dérogations au repos hebdomadaire le dimanche qui ont été nombreuses dans les années 2000. C. Carlen, secrétaire général de CGT des Galeries Lafayette à ce moment-là, décrit ses attentes vis-à-vis du nouveau pouvoir comme suit :

> « Pour notre part, en tant que salariées des Galeries, on s'est dit, quand les socialistes sont arrivés au pouvoir, qu'on était sauvé, qu'on n'allait pas passer en zone touristique. C'était très naïf. On a été extrêmement bête. Par exemple, ils avaient fait une déclaration le bureau du parti socialiste pour nous soutenir, enfin contre le travail du dimanche. Ils avaient répondu à nos lettres. La CFDT qui est très proche du PS, avait des contacts directs, des soutiens forts et haut placés. C'est vrai quand le parti socialiste est arrivé, on s'est dit : "cool" ! Sauf qu'on n'avait pas très bien compris, bon certains copains moins naïfs que moi, avaient mieux compris comment ça allait se passer… mais peut-être pas que ça irait si vite[1112] ».

Malgré la tendance à la dépolitisation des organisations syndicales (Giraud, Yon et Béroud, 2018 ; Yon, 2008), leurs militants perçoivent le nouveau pouvoir socialiste comme protecteur des droits des salariés en matière de repos la nuit et le dimanche en raison de la position du PS

1108 À l'exemple de Joseph Thouvenel, vice-président de la CFTC. Cf. *AFP Infos Françaises*, « Rassemblement devant une supérette parisienne contre l'ouverture le dimanche », 4 mars 2012.

1109 *L'Humanité*, « Dans la dernière ligne droite, le candidat Hollande soigne sa gauche », 19 avril 2012.

1110 Propos du candidat F. Hollande en meeting le 17 avril 2012.

1111 Entretien avec A. Torgomian du SCID-CFDT, le 27 novembre 2018.

1112 Entretien avec C. Carlen, le 10 mars 2016.

au cours des années 2008-2009 et des liens de proximité entre ce parti et certains responsables syndicaux.

De ce fait, le choix du gouvernement socialiste de porter un nouveau projet de loi pour permettre de nouvelles dérogations au repos dominical et nocturne fait d'autant plus « l'effet d'une douche froide[1113] » pour les militants syndicaux qui considéraient ce pouvoir comme un allié. Pourtant, le pouvoir socialiste adopte d'emblée une position ambivalente vis-à-vis du patronat du grand commerce.

2) L'ambivalence initiale de la présidence socialiste

Dès ses premiers mois d'existence, le nouveau gouvernement à majorité socialiste a une attitude conciliante avec les représentants des employeurs du commerce sur la question des ouvertures dominicales. Ainsi, le nouveau ministère de l'Artisanat, du Commerce et Tourisme[1114], donné à Sylvia Pinel, reprend les choix effectués sous la présidence de N. Sarkozy qui consiste à associer dans un même ministère ou secrétariat d'État le tourisme d'une part et le commerce d'autre part[1115]. Or, ce choix n'est pas anodin puisque le tourisme constitue depuis 2007 l'un des arguments principaux en faveur de plus grandes facilités d'ouverture des commerces le dimanche et la nuit (cf. chapitre 3). D'ailleurs, la veille du premier jour des soldes de juillet 2012, Sylvia Pinel affirme devant le Conseil du commerce de France partager le point de vue de l'Alliance du commerce :

> « Je souhaite que des synergies puissent se développer entre les secteurs du commerce et du tourisme qui ont tout à gagner à évoluer ensemble[1116] ».

1113 Entretien avec Sylvain Alias, le 20 juin 2016.

1114 Entre le 15 mai et le 18 juin 2012, la ministre est déléguée auprès du ministre du Redressement productif et chargée à l'Artisanat, du Commerce et Tourisme. À partir du 18 juin, elle acquiert un ministère plein, directement rattaché au Premier ministre. Cf. *AFP Infos Françaises*, « Sylvia Pinel, nouvelle ministre déléguée au commerce et au tourisme », 16 mai 2012 et *AFP Infos Économiques*, « Sylvia Pinel ministre : des professionnels du tourisme se disent satisfaits », 22 juin 2012.

1115 Alors que par exemple sous Jacques Chirac, le tourisme faisait l'objet d'un secrétariat ou d'un ministère spécifique, sous la présidence de N. Sarkozy, les trois secrétariats d'État qui se succèdent avec respectivement L. Chatel, H. Novelli et L. Lefebvre associent toujours le commerce et le tourisme. Dans les précédents gouvernements de la V[e] République, le tourisme a pu être adjoint au commerce extérieur ou à l'aménagement du territoire tandis que le commerce a souvent été combiné à l'artisanat, au PME ou à la consommation.

1116 Citée dans *Les Échos*, « Interdites de nocturne, les Galeries Lafayette voulaient mieux servir la clientèle asiatique », 27 juin 2012.

Elle justifie ce choix en constatant qu'une partie de la clientèle internationale d'Asie, du Moyen-Orient, de Russie ou d'Amérique latine associe fortement les activités touristiques et le shopping. Souhaitant développer la consommation des touristes, la nouvelle ministre envisage de faire évoluer des règles sur le travail dominical[1117] et renvoie à une « concertation » pilotée par le ministre du Travail, Michel Sapin[1118]. À cet égard, il est par exemple significatif que S. Pinel préface en septembre 2012 la publication des principaux résultats de l'étude commanditée par l'Alliance du commerce et le ministère d'Économie sous la mandature de N. Sarkozy[1119], puisque cette parution veut explicitement faire du tourisme « un relai de croissance pour le commerce français[1120] », notamment *via* l'élargissement des horaires d'ouverture des magasins. Ainsi, le nouveau pouvoir socialiste cherche d'emblée à se concilier les grandes enseignes, tout en ne proposant pas explicitement de changer la législation afin de rester cohérent avec les précédents engagements effectués au moment des propositions de loi de R. Mallié.

Certains élus socialistes s'expriment expressément en faveur d'un assouplissement de la règlementation. En avril 2013, dix d'entre eux défendent par exemple le droit pour les enseignes de bricolage d'ouvrir tous les dimanches en région parisienne et interpellent publiquement le gouvernement à ce sujet (cf. chapitre 2). Le même mois, le groupe socialiste de l'Assemblée nationale crée en son sein un groupe de travail sur la question des dérogations au repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce. Puis, en septembre 2013, dans la foulée du contentieux dans le secteur du bricolage et de l'affaire Sephora, le chef du gouvernement lui-même s'empare du sujet et lance la mission de concertation, pilotée par J.-P. Bailly. Officiellement, il ne s'agit pas de remettre en cause le « principe du repos dominical » mais bien de mettre « fin aux incohérences des dispositifs législatifs et règlementaires dues à une mauvaise loi de 2009[1121] ». Alors même que le contexte de création de la mission et le choix de J.-P. Bailly indiquaient que le gouvernement faisait le choix d'ouvrir la voie à de nouvelles dérogations au repos hebdomadaire avec cette mission (cf. chapitre 2 pour plus de détails), le secrétaire général de la CGT, T. Lepaon, réclame lui aussi une « loi qui permette de donner un cadre commun »

1117 *Le Figaro*, « La France veut inciter les touristes à dépenser plus », 11 juillet 2012.

1118 Citée dans *AFP Infos Économiques*, « Ouverture des soldes d'été, pas de cohue dans les grands magasins », 27 juin 2012.

1119 Préface de S. Pinel, ministre de l'Artisanat, du Commerce et du Tourisme dans *Les Cahiers de l'Alliance*, *op. cit.,* septembre 2012.

1120 *Ibid.*

1121 Propos de M. Sapin, ministre du Travail, cité dans *AFP Doc*, « Travail dominical : le gouvernement temporise », 30 septembre 2013 et *Le Monde*, « Le gouvernement engage une concertation afin de clarifier la législation actuelle », 1er octobre 2013.

sur le sujet[1122]. Cette prise de position illustre comment les directions syndicales accordent leur confiance au gouvernement socialiste pour proposer une loi qui serait plus protectrice pour le repos hebdomadaire des salariés[1123].

Sans surprise, cette mission aboutit à la publication du « rapport Bailly » le 2 décembre. Celui-ci propose, entre autres, d'augmenter le nombre de « dimanches du maire » de cinq à douze par an d'une part et d'étendre les zones géographiques dérogatoires d'autre part[1124]. De plus, le rapport Bailly se positionne sur le « travail de soirée » dans une note de bas de page[1125]. Il invite à créer une nouvelle dérogation au travail de nuit pour permettre de recourir au travail des salariés « en soirée » dans des « zones d'affluence touristique internationale exceptionnelle[1126] ». Dans la foulée de la parution de ce rapport, le Premier ministre J.-M. Ayrault annonce qu'une nouvelle loi sur le sujet sera présentée l'année suivante, en 2014.

3) Un nouveau projet de loi pour porter les revendications des grandes enseignes

Durant l'année 2014, le gouvernement socialiste précise progressivement le contenu du projet de loi qu'il souhaite proposer sur le travail de nuit et du dimanche dans le commerce. Les différents ministres en charge du dossier reprennent alors de plus en plus à leur compte le constat énoncé par certaines grandes enseignes et leurs revendications en faveur d'une plus grande flexibilité des horaires de travail.

En avril 2014, Laurent Fabius, ministre des Affaires étrangères et du Développement international, qui vient de récupérer le portefeuille du Tourisme à la faveur du dernier

---

1122 Cité dans *Le Monde*, *op. cit.*, 5 octobre 2013 ; *AFP Infos Françaises*, « Lepaon (CGT) réclame une loi sur le travail du dimanche et de nuit », 3 octobre 2013.

1123 *Le Figaro*, « Front syndical désuni sur le travail le dimanche », 4 octobre 2013.

1124 À la place des zones touristiques et des PUCE, le rapport préconise la création respectivement des « Périmètres d'animation concertée touristique » (PACT) et des « Périmètres d'animation concertée commerciale » (PACC). Alors que les PUCE étaient limités aux aires urbaines de plus d'un million d'habitants (en l'occurrence Paris, Marseille et Lille) au sein desquels les pratiques d'ouvertures dominicales préexistaient, les PACC pourraient être beaucoup plus étendus et permettre par exemple l'ouverture des commerces dans les gares.

1125 Cf. Note 33, p. 81, J.-P. Bailly, 2013, *op. cit.*

1126 Ces zones spécifiques à destination des touristes internationaux ne sont ni mentionnées, ni développées ailleurs dans le rapport. Cette proposition permet de satisfaire les revendications des grandes enseignes des Champs-Élysées sans pour autant généraliser le travail de nuit dans toutes les zones touristiques, comme le suggéraient les députés de droite à l'initiative des propositions de loi sur le sujet. Ces zones correspondent aux futures « zones touristiques internationales » créées par la loi du 6 août 2015.

remaniement, ouvre le bal. Le 22 avril, il se prononce sur RTL pour les ouvertures le dimanche afin de relancer le secteur du tourisme. Arguant que « le touriste qui vient le dimanche et qui se présente devant un magasin qui est fermé ne va pas revenir le jeudi », il souhaite « modifier un certain nombre de dispositions[1127] ». Reprenant l'argument majeur des grands magasins à propos des touristes étrangers, le ministre précise par voie de presse que ces ouvertures devront concerner « uniquement les zones très touristiques, à proximité des gares, des aéroports et un certain nombre de quartiers[1128] », prenant pour exemple les Galeries Lafayette dont il a rencontré le PDG, P. Houzé, le jour même[1129]. Ainsi, pour la première fois, le pouvoir socialiste, en la personne du numéro deux du gouvernement, se prononce explicitement pour des dérogations supplémentaires au repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce, au nom du tourisme. Cette déclaration suscite de nombreuses réactions[1130] et un renouveau du débat sur la question.

Cette prise de position n'est pas isolée. À titre d'exemple, le président de la République reçoit l'économiste Gilbert Cette, co-auteur de l'étude pour l'Alliance du Commerce en faveur d'un net élargissement des dérogations au repos dominical et nocturne[1131]. Désormais, le

---

1127 L. Fabius, « L'Invité de RTL », par Jean-Michel Aphatie, *RTL*, le 22 avril 2014.

1128 Cité dans *Le Monde*, « Laurent Fabius relance le débat sur le travail du dimanche », 23 avril 2014.

1129 Quelques jours plus tard, le dimanche 27 avril 2014, le ministre L. Fabius utilise les promesses de créations d'emplois faites par P. Houzé pour défendre sa mesure : « Je vois l'autre jour le président des Galeries Lafayette qui dit : "écoutez, là en ce moment, je n'ai pas l'autorisation d'ouvrir le dimanche, si j'ai cette autorisation, immédiatement je recrute 600 emplois, je les paie double et uniquement sur la base du volontariat". Faut discuter. Quand on vous dit ça, il faut discuter ». cf. L. Fabius, invité de « 64 minutes, le monde en Français », *TV5 Monde*, 27 avril 2014.

1130 Les représentants des employeurs sont nombreux à se réjouir à propos de cette prise de position. Le président du Conseil du commerce de France, G. Atlan, salue la déclaration du ministre rappelant qu'« il est navrant de voir les *tour operator* prévoir des départs de Paris dès le samedi soir vers des contrées européennes plus ouvertes ». C. Boulle de l'UCV évoque un « encourageant retour au principe de réalité » et réaffirme que cette mesure pourrait créer 20 000 emplois. Le président du Comité industrie du tourisme du Medef se félicite de cette proposition qui peut « développer l'attractivité de la destination France et renforcer notre compétitivité vis-à-vis de nos voisins » ainsi donner « un véritable coup d'accélérateur pour l'activité et l'emploi dans le tourisme ». P. Gattaz, président du Medef, voit dans cette mesure un moyen pour « atteindre l'objectif […] de créer un million d'emplois dans les cinq ans à venir ». De l'autre côté, Éric Scherrer du SECI-Unsa rappelle que « les zones touristiques qui autorisent l'ouverture le dimanche existent déjà » et considère que « Laurent Fabius ne fait que céder à la facilité, il répond aux sirènes des grands magasins parisiens […] qui en sont exclues ». Dans un communiqué, le Clic-P conteste de manière plus générale la stratégie de l'attractivité touristique de la France axée sur le commerce de détail alors que la majeure partie des touristes viennent pour son patrimoine, « l'art de vivre », etc. L'intersyndicale pointe les menaces sur l'emploi pour le petit commerce que représenterait l'ouverture croissante des magasins le dimanche. Cf. *LSA*, « Laurent Fabius se prononce en faveur de l'ouverture du dimanche », 22 avril 2014 ; *Le Figaro*, « Travail dominical : Fabius veut assouplir la loi », 23 avril 2014 ; *NewPress*, « Ouverture dominicale : "Il faut avancer vite !" », 25 avril 2014 ; *Aujourd'hui en France*, « Laurent Fabius en touriste sur le travail dominical », 23 avril 2014 et communiqué de presse du Clic-P, « Fabius fait du tourisme politique ! », signé par le SECI-Unsa, la CGT, la CFDT et Sud, le 23 avril 2014.

1131 Voir note n°1031 (p.397) pour la présentation détaillée des propositions en question. Cf. *La Croix*, « La question du jour à Gilbert Cette, professeur d'économie à l'université d'Aix-Marseille : Faut-il élargir le travail dominical ? », 24 avril 2014.

gouvernement socialiste lui-même se positionne comme l'artisan d'une future modification de la règlementation afin de répondre aux exigences des grandes enseignes.

Très vite, le débat se focalise sur Paris et la création de nouvelles zones touristiques en son sein. Le 23 avril, le secrétaire d'État aux relations avec le Parlement, Jean-Marie Le Guen défend également de plus grandes possibilités d'ouverture dans la capitale pour « profiter de la manne[1132] » touristique, en faisant remarquer que « le Grand Paris crée 35 % de la richesse du pays, c'est une porte d'entrée de la mondialisation[1133] ». Il indique que le gouvernement présentera d'ici la fin de l'année un dispositif pour permettre l'ouverture des commerces le dimanche à Paris[1134]. Le nouveau ministre du Travail, François Rebsamen, défend également cette position, pour les « zones ultra-touristiques, à condition que ce soit sur la base du volontariat et avec des augmentations sensibles de salaires[1135] ». Ainsi, le gouvernement socialiste choisit de prendre en charge les revendications de certaines enseignes parisiennes, en premier lieu, les grands magasins du boulevard Haussmann. Le 19 juin, à l'occasion de la clôture des Assises du tourisme où il présente un plan pour « attirer 100 millions de touristes étrangers en France[1136] », Laurent Fabius confirme que « le gouvernement souhaite qu'à Paris, après concertation avec les partenaires concernés, certaines zones comme le boulevard Haussmann puissent être classées "zone touristique d'affluence exceptionnelle" afin d'y permettre l'ouverture de commerces le dimanche[1137] ». Il précise également que « la même souplesse est souhaitable dans les principales gares de France[1138] ». Pour la première fois, le ministre avance une mesure précise pour les grands magasins du boulevard Haussmann. Or, le dispositif souhaité - le classement en zone touristique du quartier – rend possible l'ouverture tous les dimanches de l'année, sans même qu'un accord collectif ait été établi dans les établissements concernés. La « concertation » qu'il envisage doit mettre en œuvre l'ouverture dominicale et non plus établir si celle-ci est bénéfique ou non.

1132 Cité dans *Le Figaro,* « Volte-face gouvernementale sur le travail dominical », 23 avril 2014.

1133 Cité dans *ibid.*

1134 *Reuters Économique*, « France – L'ouverture des commerces le dimanche à Paris se précise », 23 avril 2014.

1135 Cité dans *AFP Infos Économiques*, « Rebsamen pose des conditions pour l'ouverture le dimanche », 24 avril 2014.

1136 *AFP Journal Internet*, « La France s'arme d'une batterie de mesures pour attirer 100 millions de touristes étrangers », 19 juin 2014.

1137 Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Le gouvernement veut élargir l'ouverture des magasins le dimanche dans des zones touristiques de Paris », 19 juin 2014.

1138 Cité dans *ibid.*

Progressivement, le gouvernement reprend les principaux arguments développés par les représentants patronaux pour justifier un élargissement des horaires de travail de salariés du commerce. Après avoir promis le 27 août 2014 à l'université d'été du Medef d'« accroître la concurrence, [d']alléger certaines règles … [comme] celles relatives au travail du dimanche[1139] », le Premier ministre, Manuel Valls, défend la nécessité d'ouvrir les grands magasins dans les zones touristiques pour limiter la concurrence de Londres[1140]. L'argument du tourisme international n'est d'ailleurs pas le seul mobilisé : le ministre de l'Économie Emmanuel Macron reprend aussi à son compte l'idée selon laquelle « la concurrence d'internet qui ne ferme jamais le dimanche[1141] » rend indispensable un élargissement des horaires. Ainsi le lendemain, de la première présentation du projet de loi « pour l'activité et l'égalité des chances », E. Macron pointe Amazon comme un épouvantail en affirmant :

> « 25 % du chiffre d'affaires d'Amazon se fait le dimanche. On peut continuer à ne vouloir laisser que les multinationales anglo-saxonnes qui paient peu d'impôts dans notre pays travailler le dimanche mais ça n'est pas la bonne solution[1142] ».

D'ailleurs, les deux arguments – le tourisme international et le commerce en ligne – sont souvent combinés, comme les propos de L. Fabius devant des distributeurs étrangers au *World Retail Congress* l'illustrent :

> « Il y a quelques années, on pouvait discuter : est-ce opportun ou pas ? Mais aujourd'hui, il nous semble que compte tenu du flot de touristes qui existent et qui ne vont pas attendre le jeudi pour venir consommer ; et d'autre part, compte tenu du développement du e-commerce, il n'y a plus le choix[1143] ».

Ce sont donc bien les deux arguments développés depuis plusieurs années par les représentants patronaux qui sont repris par les ministres en charge de ce dossier pour défendre le nouveau projet de loi.

1139 Discours du Premier ministre à l'université d'été du Medef, le 27 août 2014, disponible sur le site du gouvernement. URL : https://www.gouvernement.fr/partage/1250-allocution-de-manuel-valls-premier-ministre-a-l-universite-d-ete-du-medef, consulté le 19 septembre 2017.

1140 *Le Parisien*, « Valls vend la France à la City », 7 octobre 2014.

1141 Cité dans *La Tribune,* « Travail dominical : et non, le dimanche n'est pas le jour du cyber-shopping ! », 12 décembre 2014.

1142 E. Macron dans « L'invité de 8 h 20 : le grand entretien », *France Inter*, 16 octobre 2014.

1143 Cité dans *La Tribune*, « Ouverture des magasins le dimanche : "Il n'y a plus le choix" (Fabius) », 29 septembre 2014.

Alors que le gouvernement Ayrault justifiait durant le dernier trimestre 2013 la nécessité d'une nouvelle loi pour corriger les incohérences de la précédente loi Mallié de 2009, le gouvernement Valls entend à partir d'avril 2014 augmenter significativement les dérogations au repos dominical et nocturne dans le commerce. À partir du remaniement du 25 août 2014, les nouvelles dispositions pour élargir les horaires de travail dans le commerce sont intégrées dans le projet de loi « sur l'activité et l'égalité des chances économiques » porté par le nouveau ministre de l'Économie E. Macron. Ce dernier dévoile les principales mesures dès le 15 octobre et présente le texte définitif devant le Conseil des ministres le 10 décembre 2014.

C) Les mesures inscrites dans le projet de loi Macron

Le projet de loi contient trois nouvelles extensions dérogatoires au repos dominical et nocturne dans le commerce (1). Pour légitimer son choix et les futures nouvelles ouvertures, le gouvernement promeut le « dialogue social » et oblige les représentants de direction et de salariés à négocier des contreparties à ces horaires (2).

1) Trois nouveaux élargissements des dérogations au repos dominical et nocturne dans le commerce

Le gouvernement socialiste porte à l'automne 2014 un projet de loi qui inclut trois nouvelles extensions des dérogations au repos hebdomadaire le dimanche et quotidien la nuit dans le commerce.

D'abord, le nombre de dimanches où les commerçants peuvent ouvrir, en dehors des zones géographiques dérogatoires, doit passer de cinq à douze par an. Pour les cinq premiers dimanches, le maire désigne les dates concernées en fonction des évènements particuliers du calendrier. Il décide également de l'opportunité de supprimer le repos hebdomadaire le dimanche pour chaque commerce de détail dans la limite de sept dimanches par an. Le Conseil du Commerce de France et la grande distribution alimentaire voient donc leur revendication principale satisfaite, à savoir l'augmentation du nombre de dimanches dérogatoires exceptionnels. Contrairement aux exigences du CdCF, la décision reste toutefois à l'initiative du maire, et non des commerçants. Cependant, au-delà des cinq dimanches dérogatoires valables pour tous les commerces, le choix des sept autres potentiels dimanches pour lesquels le repos

hebdomadaire peut être supprimé est ajustable pour chaque établissement, cette disposition laisse donc bien plus de marges de manœuvre aux commerçants.

Ensuite, le projet de loi propose de créer de nouvelles zones dérogatoires : appelées « zones touristiques internationales » (ZTI), elles permettront aux établissements de vente de détail d'ouvrir leurs portes tous les dimanches et tous les soirs jusqu'à minuit sans que cela soit considéré comme du travail de nuit. « Compte tenu du rayonnement international et de l'affluence exceptionnelle de touristes notamment résidant hors de France[1144] », ces zones sont « d'intérêt national sur le plan touristique et économique[1145] » et doivent ainsi être définies par arrêté des ministères compétents, sur simple avis du maire. La création de ces zones a un double objectif. D'abord, elle doit permettre de contourner la municipalité de Paris et de répondre aux exigences de certains grands magasins parisiens d'ouvrir tous les dimanches, comme le réclament ceux du boulevard Haussmann. Ensuite, elle pourra satisfaire les grandes enseignes qui souhaitent ouvrir au-delà de 21 h. Selon le même principe que les ZTI, de nouvelles zones dérogatoires sont également inventées dans les principales gares, dites « gares d'affluence exceptionnelle » (GAE), afin de permettre aux commerces situés dans leur enceinte d'ouvrir tous les dimanches.

Enfin, la troisième mesure concerne les PUCE rebaptisés « zones commerciales » (ZC). Ces zones restent à l'initiative des élus, des intercommunalités et des communes, mais leurs critères de création sont largement assouplis. Elles doivent simplement se « caractéris[er] par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importante[1146] ». Ainsi, contrairement aux PUCE, les zones commerciales ne concernent pas uniquement les villes de plus d'un million d'habitants et peuvent être décrétées mêmes s'il n'y a pas d'« habitudes de consommation dominicales » préalables.

Pour justifier ces trois élargissements des dérogations au repos hebdomadaire le dimanche et quotidien la nuit dans le commerce, le gouvernement propose de renforcer le « dialogue social » et d'obliger les représentants des directions et des salariés à négocier des contreparties pour ces horaires.

1144 Article 72, point 6, du projet de loi pour la croissance et l'activité, n°2447, présenté au nom de M. Valls, par E. Macron, enregistré à l'Assemblée nationale le 11 décembre 2014, p.116-117.

1145 Exposé des motifs dans *ibid*, p. 47.

1146 Article 74, point 2 dans *ibid*, p.117.

2) L'obligation de négociations collectives : le choix du « dialogue social »

Le projet de loi porté par Emmanuel Macron propose que tout établissement qui souhaite faire travailler ses salariés le dimanche (et éventuellement en soirée) situé dans une zone géographique dérogatoire (ZC, ZT[1147] et ZTI et GAE), doit être couvert par un accord collectif de branche, d'entreprise, d'établissement ou un accord établi au niveau territorial. Les entreprises sont également tenues de respecter le volontariat des salariés qui est défini comme une condition pour recourir au travail dominical et nocturne. Le recours à la décision unilatérale de l'employeur, approuvée par référendum de salariés, tel qu'il est institué dans les PUCE depuis 2009, est donc ici abandonné.

Le gouvernement souligne que cette obligation d'accord collectif constitue une garantie supplémentaire notable pour les salariés des zones touristiques qui, jusqu'à présent, pouvaient travailler tous les dimanches sans aucune contrepartie négociée. Ainsi, comme au moment des « 35 heures » (Pélisse, 2009), le gouvernement légitime son action publique grâce au dialogue social. Certains représentants patronaux critiquent d'ailleurs cette disposition, craignant que l'opposition des syndicats dans certains établissements rende caduques ces nouvelles dispositions. En particulier, ils redoutent qu'il soit impossible de parvenir à un accord dans les grands magasins du boulevard Haussmann du fait de la forte implantation des syndicats membres du Clic-P. L'Alliance du commerce réclame alors « une porte de sortie » alternative pour permettre l'ouverture dominicale avec, par exemple, la possibilité de recourir à un référendum des salariés[1148].

Cependant, le niveau des contreparties (en salaire ou repos), ainsi que les éventuels engagements pris en matière de création d'emplois, ne sont pas fixés par la loi, mais relèvent intégralement de la négociation collective pour le travail dominical. Seul le travail « en soirée » est accompagné de compensations minimales garanties par la loi : chacune des heures effectuées

[1147] Le projet de loi requalifie les communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente comme des « zones touristiques » (ZT).

[1148] Citée dans *Les Échos*, « Dimanche : les distributeurs dénoncent le *statut quo* derrière l'affichage », 12 février 2015.

entre 21 h et minuit doit être payée par le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps[1149].

Cette question des contreparties minimales pour le travail dominical suscite de nombreuses discussions avant même la présentation du projet de loi devant le Conseil des ministres. En effet, quand la ministre des Affaires sociales, Marisol Touraine suggère le 21 novembre 2014 sur BFMTV que les salariés dominicaux doivent être « volontaires » et de préférence « payés double[1150] », les représentants d'employeurs saisissent l'occasion pour réaffirmer leur opposition à une telle solution. Les représentants du petit et moyen commerce s'élèvent ainsi contre une obligation de doublement de la rémunération de salariés le dimanche. Comme la CGPME, le syndicat des indépendants (SDI) estime que cette mesure ruinerait le commerce de proximité :

> « Les petits commerces n'ont pas les moyens de doubler les salaires de leurs employés. Si le parlement valide cette option, les conséquences seront probablement terribles en matière d'emplois. Avec cette décision, le gouvernement rompt le principe d'égalité face à la concurrence puisque le commerce de proximité ne pourra pas lutter avec les distributeurs qui eux, pourront appliquer la loi[1151] ».

Alors que le secrétaire d'État au budget, Christian Eckert, s'était également prononcé pour le doublement du salaire le dimanche la veille de la présentation du projet de loi devant le Conseil des ministres[1152], E. Macron justifie l'absence de contreparties minimales en reprenant les arguments du petit commerce. Sur RTL, il explique :

> « Doubler le salaire, une grande surface en périphérie peut le faire, voyez si un petit magasin aujourd'hui ouvert dans une zone touristique peut payer double, vous verrez qu'il fermera […] nous avons, parfois, commis l'erreur dans le passé, droite et gauche, et la gauche l'a fait, de penser qu'on pouvait tout prévoir par la loi, moi, je pense que la loi doit poser un principe, et ensuite, quand on croit au dialogue social, il faut y croire jusqu'au bout, et donc c'est le dialogue social qui doit permettre à l'ouverture de se faire […]. Les Françaises et les Français, ils sont plus intelligents pour savoir ce qui est bon pour leur quotidien, et pour savoir quelle est la bonne négociation équilibrée pour définir les

[1149] Article 81 dans le projet de loi *op. cit.*, n°2447, enregistré le 11 décembre 2014, p.121. En plus de ces contreparties, l'accord collectif doit également prévoir la mise à disposition d'un moyen de transport individuel ou collectif pour que les salariés puissent regagner en sécurité leur domicile.

[1150] Citée dans *La Tribune*, « Travail le dimanche : une rémunération doublée pour tous ? Le patronat s'inquiète », 24 novembre 2014.

[1151] Propos du délégué général du DSI, J.-G. Darré, citée dans *ibid.*

[1152] Il indique en effet à la presse : « Il faut avoir des conditions sociales qui respectent le travail des salariés. Le doublement du salaire me paraît être le socle à partir du duquel on peut discuter ». Cité dans *Le Figaro*, « Vidéo – Travail dominical : la compensation fait débat », 11 décembre 2014.

> compensations. Donc il y aura sans doute des branches qui prévoiront le « payé double », sans doute des endroits, les zones très touristiques où il y a beaucoup d'affluence, où on va gagner beaucoup d'argent le dimanche à ouvrir, vous verrez qu'on paiera double. Dans d'autres zones qui sont aujourd'hui ouvertes sans compensation, on paiera, ce que prévoit d'ailleurs beaucoup aujourd'hui l'accord de branche, 30 ou 40 % de plus. Et donc il ne faut pas que la loi purge tous les sujets[1153] ».

La diversité des entreprises de vente de détail est l'argument principal pour justifier l'absence de compensation fixée par la loi. Selon le ministre de l'Économie, la « bonne négociation équilibrée » doit permettre d'ajuster le niveau des contreparties à l'affluence de la clientèle et donc aux chiffres d'affaires réalisés.

Ainsi, au nom du dialogue social, le gouvernement socialiste fait passer des mesures que le parti dont il est issu et les principales organisations syndicales de salariés combattaient jusque-là. En réaction, ce choix génère d'importantes contestations.

III - L'adoption contestée des nouvelles dérogations au repos dominical et nocturne

Le projet de loi porté par E. Macron suscite une opposition disparate qui réunit notamment les syndicats de salariés et les petits employeurs aux intérêts pourtant divergents (A). Dans les rangs de l'Assemblée nationale, plusieurs élus socialistes contestent également les nouvelles dérogations au repos dominical et nocturne. Le gouvernement décide alors de se passer du vote des députés pour faire adopter le texte. Sur le fond comme sur la forme, ce choix politique provoque une importante crise du parti socialiste, en son sein et vis-à-vis de son électorat (B).

[1153] E. Macron dans « RTL Matin », *RTL*, le 11 décembre 2014, retranscription par le service d'information du gouvernement, le 12 décembre 2014, sur le site vie-publique.fr, URL : https://www.vie-publique.fr/discours/193256-interview-de-m-emmanuel-macron-ministre-de-leconomie-de-lindustrie, consulté le 23 octobre 2017.

A) Une opposition disparate au projet de loi Macron

La principale opposition au projet de loi Macron porte sur les nouvelles dérogations au repos dominical et nocturne dans le commerce et réunit des acteurs divers. Le Clic-P s'impose comme l'animateur principal de la contestation du projet de loi, du fait de son audience médiatique et de sa capacité à mobiliser – au moins partiellement – les salariés (1). Les syndicalistes trouvent des alliés dans leur combat parmi les représentants du petit commerce qui sont particulièrement hostiles à l'extension des horaires d'ouverture des magasins (2). Enfin, à l'échelle municipale, les responsables socialistes cherchent aussi à se distinguer des propositions gouvernementales (3).

1) Le Clic-P, principal animateur de la mobilisation des salariés… à la recherche d'alliés

La mise à l'ordre du jour gouvernemental d'une modification des règles relatives au repos hebdomadaire et nocturne dans le commerce invite le Clic-P à modifier son intervention. Jusque-là, l'action de l'intersyndicale était orientée autour de la contestation des ouvertures illégales le dimanche et la nuit, notamment à travers la multiplication des recours judiciaires pour assigner les enseignes devant la justice. À partir d'avril 2014, le gouvernement défend de plus en plus explicitement la nécessité d'assouplir les règles d'ouverture, en particulier dans la capitale qui est au cœur des polémiques, suite aux initiatives du Clic-P. En ce sens, le projet de loi gouvernemental est bien une réponse aux conséquences de l'activité de l'intersyndicale. En retour, celle-ci élargit son champ d'action dans cette nouvelle configuration : progressivement, l'objectif principal du Clic-P devient la construction et l'animation de la mobilisation contre le projet de loi Macron. L'intersyndicale parisienne entend alors s'appuyer sur ses précédents succès judiciaires pour faire connaître son point de vue. Dans un tract d'appel à une manifestation, elle se félicite de ses initiatives passées :

> « Ce n'est pas la première fois que nous nous battons tous ensemble pour notre droit au repos. Nous avons déjà gagné à plusieurs reprises et depuis plus de 4 ans, avec le Clic-P, nous enchaînons les victoires. »

Les animateurs du Clic-P considèrent ainsi que leur combat contre le projet gouvernemental s'inscrit dans la continuité de leur lutte pour le droit au repos hebdomadaire et nocturne des salariés du commerce. Ils s'appuient alors sur les ressources constituées dans les années passées.

L'intersyndicale profite de son audience nationale dans la presse

Les responsables syndicaux du comité de liaison sont en effet devenus des interlocuteurs privilégiés des journalistes et ont désormais une certaine reconnaissance médiatique nationale qu'ils cherchent à mettre à profit pour contester publiquement le projet gouvernemental. L'intersyndicale publie des communiqués de presse à chacune des principales étapes de l'élaboration du projet de loi, des premières prises de position de L. Fabius[1154] jusqu'au vote du Sénat en passant par recours à l'article 49.3 de la Constitution à l'Assemblée nationale[1155]. À l'automne 2014, quand les mesures proposées par l'exécutif se précisent, l'intersyndicale dénonce le fait que le projet de loi vise à faire de Paris un « gigantesque centre commercial à ciel ouvert, un parc de loisir pour les touristes[1156] ». Elle conteste que le texte ne « comporte que des dérogations supplémentaires qui en appelleront d'autres[1157] ». De plus, elle pointe que les propositions du projet de loi vont bien au-delà des préconisations du rapport Bailly, censé inspirer le gouvernement et qui suggérait de supprimer les dérogations sectorielles accordées au bricolage et à l'ameublement[1158]. Selon les syndicalistes du Clic-P, le volontariat n'est qu'un leurre « dans un contexte où, depuis des années, les salaires stagnent » et « les salariés [sont] pris à la gorge[1159] ». Ils estiment que même si certaines négociations procurent des majorations salariales substantielles, celles-ci seraient un « coup de bluff » car elles ne pourront perdurer que si le travail dominical reste « exceptionnel » et constitue, pour l'entreprise concernée, un « avantage concurrentiel[1160] » ; or ces deux conditions disparaîtront quand les ouvertures dominicales se multiplieront. Selon le Clic-P, le projet gouvernemental n'offre donc pas de garanties suffisantes face aux nouvelles contraintes que représenterait la généralisation du travail dominical et

1154 Communiqués de presse du Clic-P, « Fabius fait du tourisme politique » et « Boulevard Haussmann : le gouvernement au service des lobbies de la distribution », signés par le SECI-Unsa, la CGT, la CFDT et Sud, respectivement les 23 avril et 19 juin 2014.

1155 Communiqué de presse du Clic-P, « Loi Macron : Hollande se rallie au coup d'État permanent », signé par la CGT, le SECI-Unsa, Sud et la CFDT, 17 février 2015.

1156 Communiqué de presse du Clic-P, « Valls veut passer en force sur le travail dominical », signé par la CGT, le SECI-Unsa, la CFDT et Sud, 15 octobre 2014.

1157 Communiqué de presse du Clic-P, « Macron au service des grandes enseignes », signé par la CFDT, le SECI-Unsa, la CGT et Sud, 15 octobre 2014.

1158 *Ibid.*

1159 Communiqué de presse du Clic-P (sans titre), signé par le SECI-Unsa, la CGT, Sud et la CFDT, le 10 novembre 2014.

1160 *Ibid.*

nocturne dans certains magasins parisiens. Au-delà de la publication de leurs propres communiqués, les animateurs de l'intersyndicale sont régulièrement sollicités par la presse – même nationale – car, quand des rédactions souhaitent donner la parole à des syndicalistes du commerce sur le sujet, elles se tournent quasi systématiquement vers eux. Ainsi, pour illustrer comment « les syndicats sont en ordre de bataille contre le projet du gouvernement », une journaliste de l'Agence France-Presse fait un reportage sur l'assemblée générale du Clic-P du 19 novembre 2014[1161].

Une mobilisation minoritaire mais notable des salariés

Les responsables de l'intersyndicale parisienne entendent également s'appuyer sur leur popularité pour inciter les salariés à se mobiliser directement contre l'initiative gouvernementale. En juin 2014, après la déclaration de L. Fabius en faveur du classement du quartier Haussmann en zone touristique, les syndicalistes des grands magasins concernés réagissent vivement et font remarquer que les organisations syndicales des Galeries Lafayette[1162] et du Printemps[1163] sont toutes opposées à un tel classement. Avec le Clic-P, celles-ci appellent justement à un débrayage et un rassemblement le 24 juin en réaction à l'annonce de Laurent Fabius. Entre 500 à 600 salariés des deux grands magasins répondent à cet appel. Les syndicalistes parisiens estiment que cette « superbe mobilisation[1164] » obtenue en quelques jours constitue un encouragement pour « faire reculer le gouvernement[1165] ».

Cette première initiative connaîtra des suites quand le projet de loi porté par le nouveau ministre de l'Économie E. Macron se précise, à partir de septembre 2014. Si certaines actions restent très confidentielles[1166], d'autres connaissent un succès bien plus important. En

1161 *AFP Infos Économiques*, « Travail dominical : les syndicats en ordre de bataille contre le projet du gouvernement », 19 novembre 2014.

1162 C. Carlen, responsable CGT, explique : « Tous les syndicats des Galeries Lafayette y sont opposés. Ils auront beaucoup de mal à discuter avec nous », citée dans *AFP Infos Économiques*, « Ouverture dominicale : les syndicats des grands magasins parisiens vent debout », 19 juin 2014.

1163 De la même manière, Philippe Bellanger de la CFDT rappelle à l'Agence France-Presse que tous les syndicats de l'établissement appartiennent au Clic-P et précise : « au Printemps, nous sommes tous contre », cité dans *ibid.*

1164 Propos de C. Carlen, de la CGT des Galeries Lafayette, citée dans *AFP Infos Économiques*, « Des centaines de salariés des grands magasins disent "non" au travail le dimanche » 24 juin 2014.

1165 Expression de K. Ghazi dans son intervention au mégaphone dans le rassemblement, cité dans *ibid.*

1166 C'est le cas notamment de la journée de grève appelée par le Clic-P le 29 septembre 2014.

particulier, en novembre et en décembre, le Clic-P organise à deux reprises une manifestation des salariés du commerce contre l'extension des horaires de travail. La première a lieu le 14 novembre 2014 entre les grands magasins boulevard Haussmann et l'Hôtel-de-Ville. Elle réunit entre 1 000 et 2 000 personnes, dont 500 salariés du Printemps Haussmann, 200 des Galeries Lafayette, 200 du BHV et des dizaines de différentes enseignes comme la Fnac ou Gibert Joseph. Sous une pluie battante, les salariés dénoncent : « le travail le dimanche, c'est non, non, non ! La nuit, c'est non aussi ! ». Ils réclament : « augmentez nos salaires, pas nos horaires » ! La participation nombreuse à cette manifestation est perçue comme une véritable « réussite » par E. Scherrer du SECI-Unsa[1167]. S'appuyant sur ce premier succès, le Clic-P appelle à une deuxième manifestation des salariés du commerce parisien le 16 décembre qui réunit également plus d'un millier de personnes[1168]. Tout en restant très minoritaire, cette mobilisation est remarquable car il faut remonter à 1994 et 1998 pour retrouver des manifestations qui regroupent autant de salariés du commerce[1169]. Dans le cortège du 14 novembre, L. Degoussée de Sud m'explique :

> « On est très nombreux. C'est très rare dans notre secteur. On leur a montré que les salariés, ils sont avec nous ».

Alors que les dernières manifestations de salariés de cet ordre de grandeur avaient été initiées par les enseignes du bricolage et le collectif des « Bricoleurs du dimanche », cette journée est donc l'occasion pour les syndicalistes de Clic-P de montrer que « les » salariés sont avec eux.

Tout au long du premier semestre 2015 durant lequel le projet de loi fait la navette entre les deux chambres parlementaires, le Clic-P poursuit les initiatives de rue contre les nouvelles dispositions facilitant le travail dominical et nocturne dans le commerce. Si l'intersyndicale cherche à organiser une riposte collective à chaque fois qu'une occasion se présente, la mobilisation est néanmoins de taille plus modeste. Ainsi, quand le maire du 4e arrondissement, C. Girard, explique aux responsables et aux cadres du BHV Rivoli qu'il se battra pour que ce magasin puisse ouvrir tous les dimanches grâce à un agrandissement du périmètre de la zone

---

1167 Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Des centaines de salariés du commerce mobilisés contre le travail le dimanche », 14 novembre 2014.

1168 Les organisateurs annoncent 3 000 participants, la police comptabilise 650 personnes. Cf. *AFP Infos Économiques*, « Les salariés du commerce battent le pavé contre le travail dominical », 16 décembre 2014.

1169 Dans l'annexe 7, je présente deux photos qui illustrent ces manifestations : la première est prise par l'USCP-CGT Commerce le 24 juin 2014, la deuxième est parue dans la presse pour illustrer la mobilisation syndicale contre l'extension des horaires.

touristique du Marais, les syndicalistes réagissent publiquement[1170], organisent une action symbolique[1171] et appellent les salariés à faire grève le 6 février 2015. Ce jour-là, 250 salariés se réunissent devant l'Hôtel de Ville pour affirmer leur refus de banaliser le travail dominical[1172].

Les tentatives de contestation interprofessionnelle et nationale au projet de loi

Cependant, à partir de 2015, la stratégie du Clic-P n'est pas la simple poursuite de leurs actions précédemment initiées et évolue sensiblement. L'intersyndicale cherche en effet de plus en plus des alliés en dehors des seuls salariés du commerce afin d'élargir le front de contestation contre la loi Macron.

En premier lieu, les animateurs du Clic-P souhaitent s'appuyer sur une mobilisation interprofessionnelle des travailleurs de tous les secteurs puisque la loi Macron réforme les règles des prud'hommes et des licenciements collectifs qui concernent l'ensemble des salariés. À partir de janvier 2015, la plupart des manifestations et des rassemblements auxquels le Clic-P appelle sont interprofessionnels. Le 26 janvier, premier jour où le texte est examiné à l'Assemblée nationale, une manifestation interprofessionnelle, à l'initiative de la CGT, FO, FSU et Solidaires, réunit plusieurs milliers de salariés – 2 600 selon la police et 9 000 selon les organisateurs[1173] – au départ du boulevard Haussmann. Les mêmes syndicats appellent à une nouvelle journée de grève et de manifestation nationale le 9 avril contre « l'austérité » et la loi Macron : elle réunit plusieurs dizaines de milliers de personnes à Paris[1174] et dans différentes villes de province. Le 12 mai, après le vote du Sénat d'une nouvelle dérogation sectorielle pour les commerces des biens culturels, la CGT, FO, la FSU et Solidaires organisent un rassemblement devant la Haute chambre d'environ 700 salariés, notamment des librairies[1175].

1170 Communiqué du Clic-P, « Le BHV Rivoli bientôt en zone touristique ? Nous pouvons l'empêcher ! », signé par la CGT, Sud, la CFDT, et le SECI-Unsa, 8 décembre 2014.

1171 Le 20 janvier 2015, ils organisent la signature d'une carte postale-pétition adressée au président de la République pour lui rappeler ses engagements de 2012. Cf. *Le Parisien,* « Repos dominical : 250 salariés du BHV envoient une carte postale à Hollande », 21 janvier 2015 et *LSA*, « Dimanche : les salariés appelés à manifester », 20 janvier 2015.

1172 *L'Humanité*, « Le travail du dimanche fait de moins en moins recettes », 9 février 2015.

1173 *AFP Doc*, « Plusieurs milliers de salariés défilent contre la loi Macron à Paris », 26 janvier 2015.

1174 Entre 32 000 personnes selon la police et 120 000 selon la CGT. Cf. *AFP Doc,* « Des dizaines de milliers de manifestants dans la rue contre l'austérité », 13 avril 2015.

1175 *Le Monde*., « Loi Macron : manifestation contre l'ouverture des librairies le dimanche », 12 mai 2015.

Ces différentes initiatives interprofessionnelles ont été des points d'appui pour contester la loi Macron, mais elles n'ont pas été suffisantes pour remettre en cause le projet de loi du gouvernement et ont connu des succès limités. Si la plupart des organisations syndicales se prononcent contre le recours croissant au travail dominical et nocturne, certaines comme la CFDT et la CFE-CGC interprètent favorablement l'obligation de signer des accords pour ouvrir dans les zones dérogatoires. En l'occurrence, ces dernières, tout comme la CFTC, ne participent pas aux manifestations interprofessionnelles du premier semestre 2015. Au sein de la CFDT, les relations entre la fédération des services d'une part et le syndicat parisien membre du Clic-P (SCID-CFDT) d'autre part se dégradent fortement durant le premier semestre 2015. Formellement, le conflit porte sur des problèmes de versements de cotisations et de règlement de frais juridiques, mais il est loin d'être purement organisationnel et exprime l'opposition de la centrale de Laurent Berger et de sa fédération des services à l'action du Clic-P. Les premières reprochent au second une position trop radicale sur le travail dominical et nocturne. Elles contestent également la stratégie de l'intersyndicale de recourir aux tribunaux à l'encontre des enseignes qui ouvrent illégalement au détriment de la négociation collective. Ce conflit aboutit à la mise sous tutelle du syndicat francilien par la direction de la CFDT en février 2015.

Mais, les fédérations du commerce des autres grandes organisations syndicales opposées à la loi Macron, comme la CGT et FO, ne prennent que peu d'initiatives de mobilisation. La visibilité nationale de l'action du Clic-P qui n'est qu'une intersyndicale parisienne éclaire en retour l'absence de mobilisations portées par les fédérations syndicales du commerce. Ainsi, seul le Clic-P invite les salariés du commerce à des rassemblements qui regroupent à chaque fois quelques centaines de personnes, comme le 19 mars quand s'ouvre l'examen du texte au Sénat, le 3 juin à l'occasion de la commission mixte paritaire ou le 16 juin pour dénoncer le nouveau recours à l'article 49.3 de la Constitution à l'Assemblée nationale. Alors que les dispositions relatives au travail dominical et nocturne cristallisent une grande partie de la contestation de la loi Macron qui, elle-même, est perçue largement comme le symbole de la politique pro-patronale du gouvernement, la contestation est moins prise en charge par les fédérations syndicales nationales que par le Clic-P.

Ainsi, cette intersyndicale parisienne acquiert un certain crédit par son action militante tant passée que présente et constitue bien la cheville ouvrière principale de la contestation au projet de loi dit Macron.

La recherche de soutiens politiques et associatifs

La recherche d'alliés de la part du Clic-P ne se limite aux réseaux syndicaux et à la mobilisation des salariés. Ces syndicalistes tentent d'agglomérer plus généralement toutes les forces politiques et sociales opposées à l'extension des horaires de travail dans le commerce. Ils profitent du débat suscité par le projet de loi gouvernemental pour montrer qu'ils ne sont pas seuls à le contester. Ainsi, en décembre 2014, les syndicalistes du Clic-P tiennent à souligner :

> « Dans le combat que nous menons pour préserver notre droit à une vie en dehors du travail, nous ne sommes pas seuls ! Élus politiques de tous bords, économistes, patrons indépendants, militants associatifs : tous les jours, de nouvelles voix s'élèvent contre ce qui s'annonce comme un grave recul économique, social et sociétal[1176] ».

Les membres du Clic-P sont donc très attentifs au fait que divers acteurs et organisations s'opposent aux nouvelles dérogations au repos hebdomadaire le dimanche et la nuit. Sur le plan politique, certains partis politiques (Les Verts, Parti de Gauche, PC, NPA…), une partie du PS et les MJS contestent le projet de loi porté par le ministre de l'Économie. Ils expriment explicitement leur soutien à l'action du Clic-P, en participant par exemple aux manifestations de novembre et décembre 2014. Du côté des associations, plusieurs organisations féministes comme Femmes Égalité ou Les Effronté-e-s considèrent que les femmes seront les premières victimes de l'extension du travail dominical et nocturne dans le commerce[1177]. L'Union nationale des associations familiales prend également position en ce sens en début de l'année 2015 car elle estime que la réforme gouvernementale aura des effets désastreux sur « l'emploi des femmes, sur les besoins en modes de garde atypiques et sur l'organisation des femmes »[1178]. Selon K. Ghazi, secrétaire de l'USCP-CGT, « on sent vraiment que le front de contestation s'élargit[1179] » et ce syndicaliste voit ces prises de position comme autant de points d'appui pour la mobilisation contre le projet de loi. Ainsi, le Clic-P organise une « assemblée populaire » le 4 décembre 2014 avec le Front de Gauche, l'Unef, l'association Femmes Égalité : cette réunion entend initier un débat public large sur les horaires de travail dans le commerce.

1176 Communiqué du Clic-P, « Salariés du commerce, le 16 décembre, faisons reculer Macron ! », signé par le SECI-Unsa, la CGT, Sud et la CFDT, le 8 décembre 2014.

1177 Voir notamment *LSA*, « Emmanuel Macron suscite la colère d'une association féministe sur le travail dominical », 6 janvier 2015.

1178 *AFP Journal Internet*, « Travail du dimanche : des associations familiales inquiètes », 22 janvier 2015.

1179 Cité dans *Le Parisien*, « Les salariés d'Haussmann préparent la fronde », 11 décembre 2014.

Parmi les nombreux participants à cette rencontre (inspecteurs du travail, associations de consommateurs, économistes…), il y a également la Confédération des commerçants de France, qui regroupe de nombreuses organisations professionnelles du commerce indépendant alimentaire et non alimentaire. Cet exemple illustre comment le Clic-P cherche également à s'appuyer sur l'opposition du petit patronat du commerce à l'extension des horaires d'ouverture.

2) Les petits patrons du commerce : de fervents opposants à l'extension des horaires… et à l'obligation de contreparties salariales

De nombreux représentants du petit commerce dénoncent le projet d'extension des horaires de travail dans ce secteur, craignant de ne pas pouvoir faire face aux coûts supplémentaires engendrés par une plus grande amplitude horaire et, finalement, de se faire évincer par la concurrence des grandes enseignes s'ils n'ont pas les moyens d'ouvrir sur les nouvelles plages horaires. Alors que le Medef, le CdCF et l'Alliance du Commerce militent activement pour une plus grande flexibilisation des horaires, le clivage entre le petit et le grand commerce est profond.

Le petit commerce craint la perte de parts de marchés

Dès 2013, Jean-Pierre Crouzet, président de l'Union professionnelle artisanale (UPA), organisation interprofessionnelle qui représente l'artisanat et le commerce de proximité, explique au quotidien *La Croix* sa position sur le travail de nuit :

> « Il est possible que ce créneau horaire [de nuit] profite aux grandes enseignes mais ce qui est sûr, c'est que, comme les petits commerces ne peuvent pas suivre, le bilan est globalement négatif sur l'emploi[1180] ».

Quelques mois plus tard, il précise sa position, cette fois-ci sur le travail dominical, toujours au même journal :

> « Il y a peut-être quelques achats d'opportunité le dimanche mais, globalement, le pouvoir d'achat des gens n'est pas extensible et ce qu'ils achètent dans un magasin le dimanche, ils ne l'achètent pas ailleurs. Cela ne fait donc que redistribuer les parts de marché au détriment des petits commerces, qui n'ont pas assez de salariés pour ouvrir le

[1180] Cité dans *La Croix*, « Étendre le travail nocturne, un pari risqué », 3 octobre 2013.

dimanche. Or, on sait qu'un emploi créé dans la grande distribution, c'est trois emplois supprimés dans l'activité de proximité[1181] ».

Ce représentant des artisans met en avant les divergences d'intérêt entre la grande distribution, qui profiterait de la redistribution des parts de marché engendrée par une extension des horaires d'ouverture des commerces d'un côté, et le petit commerce, qui verrait son chiffre d'affaires fondre. Or, il tient à rappeler qu'à chiffre d'affaires équivalent, la première crée significativement moins d'emplois que le second. Au cours des auditions menées par J.-P. Bailly, la CGPME soutient qu'il faut maintenir les cinq ouvertures dominicales par an et l'arrêt de la création des nouveaux périmètres d'usage de consommation exceptionnel[1182]. Quand le projet gouvernemental se précise à partir de septembre 2014, plusieurs voix de petit commerce se font entendre. À nouveau, J.-P. Crouzet de l'UPA rappelle son opposition à la logique du « 7 sur 7 qui conduit au 24 sur 24 » et redoute que la facilitation du travail dominical dans le commerce conduise à des « déplacements de population vers les centres commerciaux périphériques au détriment des centres villes[1183] ». À chaque étape de l'élaboration du projet de loi, l'UPA fait ainsi savoir ses positions par voie de communiqués et d'interviews de ses représentants à la presse.

La Fédération nationale de l'habillement (FNH) qui regroupe les indépendants du secteur, s'oppose aussi publiquement au projet gouvernemental, considérant qu'il risque d'être « mortifère pour le petit commerce de centre-ville[1184] ». Elle défend le maintien des cinq dimanches annuels[1185] et estime que la législation en vigueur est largement suffisante pour respecter « l'équilibre entre les différentes formes de distribution[1186] ». Dans une tribune publiée dans le journal *Les Échos*, son président, Bernard Morvan, s'appuie sur l'exemple italien où la libéralisation de la règlementation des ouvertures dominicales aurait entraîné la suppression de 40 000 emplois, pour critiquer les nouvelles dispositions du projet de loi porté par E. Macron[1187]. Sur une ligne similaire, la CGPME craint de voir « sacrifié le commerce indépendant[1188] ». Elle

---

1181 Cité dans *La Croix*, « Bataille d'arguments autour du travail dominical », 2 décembre 2013.

1182 *Le Figaro*, « Le travail le dimanche oui, mais plutôt pour les autres… », 14 novembre 2013.

1183 Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Polémique sur le travail du dimanche : le ministre du Travail tente de calmer le jeu », 2 septembre 2014.

1184 Citée dans *Aujourd'hui en France*, « Travail du dimanche : le bronca du petit commerce », 19 novembre 2014.

1185 *Le Monde*, « Le patronat du commerce est divisé sur le travail dominical », 14 février 2015.

1186 Citée dans *LSA*, « Ouverture le dimanche : les professionnels de l'habillement pas convaincus », 8 janvier 2015.

1187 B. Morvan, dans *Les Échos*, « Ouvrir le dimanche, un mauvais coup pour le commerce », 28 janvier 2015.

1188 Citée dans *ibid.*

rappelle que « plus de la moitié des communes françaises n'ont déjà plus aucun commerce sur leur territoire[1189] » et demande au gouvernement de ne pas écouter seulement les représentants des grandes entreprises[1190].

Le petit patronat vent debout contre la volonté libérale des élus de droite

À un moment où les contestations au principe du repos dominical sont nombreuses, les représentants patronaux de l'artisanat et du petit commerce deviennent parfois même les défenseurs principaux de la législation en vigueur comme en témoigne l'affaire du « boulanger des Landes[1191] ». Stéphane Cazenave, possède une boulangerie florissante de 22 salariés et a obtenu le prix de la « meilleure baguette tradition de France » en 2014. Son établissement ouvre sept jours sur sept depuis son lancement, quelques années plus tôt. Or, l'inspection du travail le met en demeure au cours de l'année 2014 de respecter un arrêté préfectoral qui oblige toutes les boulangeries landaises à fermer au moins un jour par semaine, excepté dans la période touristique entre juin et septembre. L'employeur chiffre la perte de chiffre d'affaires associée à cette fermeture à 250 000 euros par an et dénonce cette obligation qui fait du travail « un délit[1192] ».

Ce type de situation est très courant et divise régulièrement la profession des boulangers entre ceux qui ont suffisamment de moyens pour ouvrir tous les jours et ceux qui respectent la règlementation, soit en général un jour de fermeture par semaine. Toutefois, cette affaire connaît un écho médiatique inédit. D'abord relayée sur les réseaux sociaux, elle intéresse ensuite la presse nationale et jusqu'au *New York Times*[1193], quand plusieurs personnalités politiques de premier plan, à droite, se saisissent de ce cas pour dénoncer la vétusté de la règlementation française et se démarquer du gouvernement socialiste accusé de ne pas aller assez loin avec le projet de loi porté par E. Macron. L'ancien Premier ministre François Fillon et le président du Modem

1189 Citée dans *AFP Infos Françaises,* « Travail dominical : la CGPME met en garde contre les effets sur le petit commerce », 2 octobre 2014.

1190 *AFP Infos Françaises*, « Réactions mitigées de la CGPME au discours de Manuel Valls », 14 septembre 2014.

1191 Expression employée par la presse pour désigner la polémique en question. Cf. *La Tribune*, « Pourquoi le boulanger des Landes ne peut pas ouvrir 7 jours sur 7 », 13 février 2015.

1192 Cité dans *Le Figaro*, « La triste histoire du boulanger interdit de travailler plus », 12 février 2015.

1193 *New York Times*, « Decree's governing France's Bakeries Prompt a Wider Debate on Work Rules », 11 février 2015.

François Bayrou, prennent le parti de l'artisan-chef d'entreprise dans « sa volonté d'être libre de travailler sept jours sur sept[1194] ». L'UMP lance une pétition en ligne à ce sujet[1195]. N. Kosciusko-Morizet se rend directement dans cette boulangerie pour soutenir le patron brimé tandis que N. Sarkozy reçoit S. Cazenave au siège de l'UMP[1196]. Des personnalités socialistes se rangent à cet avis, à l'instar de Manuel Valls[1197].

À l'opposé, certains représentants syndicaux de salariés, à l'image de Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, défendent l'arrêté préfectoral contesté et se place « du côté de la préfecture[1198] ». Cependant, les principaux avocats de la règlementation en vigueur s'avèrent les représentants patronaux de petites boulangeries à l'échelle départementale comme nationale, et notamment les responsables de la Confédération de la boulangerie-pâtisserie. Son président, Jean-Pierre Crouzet, rappelle que cet arrêté est issu de la négociation avec les représentants de la profession et justifie son intérêt ainsi :

> « [L]'ouverture 7 jours sur 7 présente un danger pour notre profession. Un tel changement de règlementation ne concernerait que 5 % des boulangeries, celles qui ont assez de personnel pour établir un roulement de 7 jours, et ainsi favoriserait inévitablement les plus gros au détriment des plus petits. […]
> La règlementation actuelle permet aux jeunes boulangers de pouvoir s'installer. Si les jeunes qui ouvrent un commerce sont tenus de travailler 7 jours sur 7 pour être concurrentiels, ils fuiront la profession car ils seront assurés de vivre un enfer. Or nous manquons déjà de 10 000 boulangers en France. Une boulangerie qui compte trois ou quatre employés ne peut fonctionner sur un tel rythme ou alors ce serait au détriment de la qualité du produit. Le risque est grand de tomber dans l'ère de la boulangerie industrielle. Les jours de fermeture stimulent la concurrence en permettant à un client de tester une autre boulangerie une fois par semaine. Il existe par ailleurs déjà une certaine souplesse avec des autorisations d'ouverture 7 jours sur 7 données dans des zones touristiques, durant la période estivale ou encore à l'occasion de certaines fêtes[1199] ».

Ce représentant patronal défend ainsi les arrêtés préfectoraux de fermeture au nom des petits boulangers qui n'ont pas le nombre d'employés suffisant pour organiser des roulements de travail sur 7 jours. L'obligation de fermeture d'un jour dans la semaine est conçue pour

---

1194 Propos de F. Fillon, cité dans *Le Figaro*, *op. cit.*, 12 février 2015.

1195 *Le Figaro*, « L'UMP reste majoritairement opposé au texte », 13 février 2015.

1196 *Le Figaro*, « Le boulanger, Stéphane Cazenave, objet de toutes les convoitises à l'UMP », 3 mars 2015.

1197 *Libération*, « Libéralisme à la baguette », 19 février 2015.

1198 *Le Figaro*, « Boulangerie : la préfecture a raison (CGT) », 11 février 2015.

1199 Interview de J.-P. Crouzet, dans *AFP Infos Économiques*, « La Confédération de la boulangerie-pâtisserie dénonce "l'instrumentalisation" du cas des Landes », 12 mars 2015.

permettre aux nouveaux venus et aux boulangeries familiales de ne pas subir une trop vive concurrence des boulangeries des grandes surfaces et industrielles.

Cette polémique illustre précisément comment les positionnements sur la règlementation des horaires de travail et des jours d'ouverture sont directement conditionnés par la place occupée par les commerçants sur le marché. Les boulangeries à l'effectif limité craignent qu'un élargissement des jours d'ouverture fragilise leur position commerciale face à celles qui pourraient ouvrir tous les jours et souhaitent le maintien de la règlementation. À l'inverse, dès qu'une boulangerie – même indépendante, à l'image de celle de S. Cazenave – atteint une certaine taille critique – ici, 22 salariés – qui lui permette d'ouvrir tous les jours, elle peut choisir de se ranger du côté des partisans de la « liberté du travail » afin de mettre à son profit cet avantage concurrentiel.

La question des contreparties : point de discorde entre les « alliés »

Les petits patrons du commerce prennent position contre les propositions d'extension des horaires de travail incluses dans le projet de loi « pour la croissance et l'activité ». Si les militants du Clic-P mettent en avant leur alliance avec les représentants du petit commerce, ces derniers défendent bien leurs intérêts indépendamment de l'action des premiers. Surtout, les prises de position de l'intersyndicale d'une part et des représentants du petit commerce d'autre part, sont également, sur certains sujets, diamétralement opposées. C'est notamment le cas au sujet des contreparties à accorder aux salariés pour le travail dominical.

Le Syndicat des Indépendants, organisation patronale interprofessionnelle des très petites entreprises (TPE) de moins de 20 salariés, réclame dès septembre 2014 que toutes les entreprises de moins de 11 salariés soient exemptées de l'obligation de contreparties pour le travail dominical[1200]. Au moment où la ministre M. Touraine évoque l'obligation d'un doublement de salaire, ce syndicat et la CGPME contestent vivement cette hypothèse, estimant que seuls les grands distributeurs pourront se plier à cette règle tandis que les petits commerces risquent de rester portes closes et de perdre des clients[1201]. Indépendamment du niveau des contreparties, le principe même de l'obligation de compensation est dénoncé par l'UPA qui

[1200] *La Tribune*, « Ouverture dominicale : un casse-tête chinois qui suscite de nouvelles résistances », 17 novembre 2014.

[1201] *La Tribune, op. cit.*, 24 novembre 2014.

considère que le projet de loi gouvernemental impose une « double peine[1202] » aux petits commerçants susceptibles d'entraîner « un vaste plan social[1203] » : non seulement les nouvelles possibilités d'ouvertures risquent de les pénaliser face à la grande distribution, mais cette nouvelle obligation pourrait accroître les coûts salariaux de ces commerces déjà fragilisés[1204].

À l'inverse, les animateurs du Clic-P défendent régulièrement, non seulement l'obligation de contreparties, mais aussi la fixation d'un niveau minimal à 100% de la majoration salariale par rapport à la rémunération de base. La mobilisation commune contre l'extension du travail dominical et nocturne dans le commerce du Clic-P et des représentants du petit commerce connaît ainsi de sérieuses limites du fait de leurs divergences d'intérêts sur ce point.

Les syndicalistes et les représentants du petit commerce ne sont pas les seuls à contester publiquement le projet de loi, la municipalité de Paris se joint également aux opposants, quoique de manière bien plus ambivalente.

3) Le pouvoir municipal parisien ambivalent et doublé par le gouvernement

Le choix de créer de toutes pièces une nouvelle zone dérogatoire (les « zones touristiques internationales ») permet au gouvernement de court-circuiter les mairies récalcitrantes à créer des zones touristiques. En effet, dans les nouvelles ZTI, le maire est seulement consulté et la décision relève directement des ministères compétents. Or, ce nouveau dispositif est conçu principalement pour contourner la mairie de Paris, réticente à élargir significativement le périmètre des zones touristiques, alors que les grands magasins de la capitale réclament de pouvoir ouvrir tous les dimanches depuis 2008. Les premières prises de position de L. Fabius en faveur plus de grandes possibilités d'ouverture dominicale ont précisément lieu quelques semaines seulement après la victoire d'Anne Hidalgo aux élections municipales de mars 2014. Dans les mois qui suivent, le ministre des Affaires étrangères et du Développement international, comme les autres membres du gouvernement, centrent ses interventions sur Paris.

1202 *La Tribune*, « Loi Macron : Hidalgo veut une approche "collégiale" du travail dominical », 10 décembre 2014.

1203 *Ibid.*

1204 Finalement, le gouvernement décidera d'entendre cette préoccupation patronale en choisissant d'exempter les établissements de moins de 11 salariés de l'obligation de signer un accord collectif. De même, l'obligation pour les commerces alimentaires de majorer de 30 % le travail dominical jusqu'à 13 h ne concernera que les seules supérettes et grandes surfaces (cf. infra).

La victoire de la candidate socialiste a en effet incité le gouvernement à prendre en charge de plus en plus directement la question des ouvertures dominicales dans les zones touristiques de la capitale. Pourtant, A. Hidalgo ne se présente pas comme une farouche opposante à toute évolution des zones touristiques, au contraire, elle s'est dite, à plusieurs reprises durant la campagne électorale, disposée à revoir la carte de ces zones (cf. encadré ci-dessous). Le 28 avril 2014, quelques jours après les premières interventions de L. Fabius sur le sujet, elle réaffirme une nouvelle fois qu'elle est « prête à regarder les périmètres de ces zones » et considère que « le rapport Bailly a fourni des critères assez intéressants pour savoir ce qu'est une zone touristique[1205] ». Dans la continuité de ce qu'elle avait annoncé lors de sa campagne, la nouvelle maire de Paris annonce qu'elle va proposer au prochain Conseil de Paris la création d'une mission d'information et d'évaluation (MIE) sur le travail dominical afin de « faire un état de lieux sur les zones touristiques » en auditionnant tous les acteurs concernés[1206]. En fait, cette attitude est très similaire à l'action du gouvernement de J.-M. Ayrault à la fin du mois de septembre 2013 quand il met en place une concertation avec la mission de J.-P. Bailly. Cependant, en avril 2014, le gouvernement Valls n'en est plus seulement à établir un « état des lieux » mais a décidé de répondre pleinement aux revendications des grands magasins parisiens, quitte à contourner les élus municipaux.

Encadré 6 – La position ambivalente d'A. Hidalgo avant son élection : contre le travail dominical, mais ouverte à la discussion…pour l'étendre

Avant son élection, la candidate socialiste avait adopté une position ambivalente au sujet d'une éventuelle extension du périmètre des zones touristiques à Paris. En effet, en avril 2013, face à N. Kosciusko-Morizet qui en faisait un axe privilégié de ses interventions, elle se déclare « prête à revoir cette carte des zones touristiques à Paris[1207] » dans le respect du « dialogue social[1208] ». Le maire Delanoë défend l'attitude de sa première adjointe et candidate à sa succession, soulignant qu'il faut en ouvrir la discussion de manière « pragmatique » si les droits des salariés et des riverains sont garantis[1209]. Toutefois, cette prise de position suscite une vive

1205 A. Hidalgo sur France 2, le 28 avril 2014, citée dans *AFP Infos Économiques*, « Hidalgo (PS) veut une "négociation sociale et territoriale" avant d'élargir le travail dominical », 28 avril 2014.

1206 *AFP Infos Françaises*, « Travail dominical : Hidalgo veut un rapport du conseil de Paris », 5 mai 2014 ; *Les Échos*, « Ouverture le dimanche : la pression de Fabius sur Hidalgo », 20 juin 2014.

1207 A. Hidalgo, dans « L'invité des Échos », *Les Échos TV*, le 23 avril 2013.

1208 *Ibid.*

1209 B. Delanoë, dans « L'invité de 8 h 20 : le grand entretien » sur *France Inter*, le 25 avril 2013, repris également dans *AFP Infos Françaises*, « Paris : Delanoë pour le travail le dimanche sous certaines conditions », 25 avril 2013.

opposition de la part d'autres partis de gauche (PG, PCF, et EELV[1210]) et plusieurs certains syndicats dénoncent publiquement ce changement d'attitude (CFTC et Sud Commerces notamment[1211]). Quelques jours plus tard, A. Hidalgo précise qu'elle n'est favorable ni à une « généralisation », ni à « une extension du travail dominical à Paris[1212] » mais qu'elle souhaite seulement « regarder ce qui se passe sur chacune des zones » touristiques. Face à N. Kosciusko-Morizet qui prône la « révolution des horaires[1213] », elle se place en défense du commerce de proximité[1214]. Tout au long de sa campagne, elle répète qu'elle est disposée à « réexaminer [les] zones touristiques[1215] », sans indiquer plus de précisions sur ce point. Sa stratégie consiste surtout à mettre en avant l'idée d'une concertation avec les professionnels, les syndicats de salariés et les riverains pour trancher les sujets les plus polémiques. Comme B. Delanoë précédemment, la candidate socialiste se réclame du pragmatisme et valorise la « démocratie participative [1216]» sur ce sujet. En ce sens, elle adopte la même position ambivalente que le gouvernement Ayrault au second semestre 2013 qui, se dit attacher au principe de repos hebdomadaire le dimanche mais ouvre la voie à une évolution de la législation en mettant en avant la mission de concertation animée par J.-P. Bailly[1217].

Au moment où le projet gouvernemental se précise, à l'automne 2014, la nouvelle maire conteste la création de ZTI : estimant problématique que « les pouvoirs du maire soient captés par Bercy[1218] », elle réaffirme sa compétence pour décider des périmètres des zones touristiques. Pour faire entendre sa voix, la municipalité fait le choix de publier le pré-rapport de la MIE

[1210] *AFP Doc*, « Travail le dimanche : concert de protestations contre Hidalgo », 25 avril 2013. À l'inverse, le Parti Radical de Gauche soutient une remise à plat de zones touristiques et le passage de cinq à douze dimanches dérogatoires par an. Cf. *Le Parisien*, « Municipales 2014 – Les radicaux de gauche dévoilent leurs idées », 25 juin 2014.

[1211] *Le Parisien*, « Ouverture dominicale : la position d'Hidalgo inquiète les syndicats », 29 avril 2013.

[1212] A. Hidalgo sur « Bourdin & Co », *BFMTV*, 29 avril 2013, repris dans *AFP Journal Internet*, « Hidalgo contre une "généralisation du travail" dominical à Paris », 29 avril 2014.

[1213] *Les Échos*, « Paris : NKM dévoile un programme tourné vers les classes moyennes », 6 novembre 2013.

[1214] C'est le cas par exemple lors du débat d'entre-deux-tours sur cette question, voir *L'Obs*, « NKM – Hidalgo : ce qu'il faut retenir du débat d'entre-deux tours », 26 mars 2014, URL : https://www.nouvelobs.com/politique/elections-municipales-2014/20140326.OBS1360/nkm-hidalgo-ce-qu-il-faut-retenir-du-debat-d-entre-deux-tours.html, consulté le 27 juin 2017. Plus généralement, voir aussi *LSA*, « Les projets commerce d'Anne Hidalgo et Nathalie Kosciusko-Morizet pour Paris », 5 mars 2014.

[1215] Citée dans *Aujourd'hui en France*, « Vers une remise à plat à Paris », 2 décembre 2013.

[1216] Sur le modèle des états généraux de la nuit, la candidate propose d'ouvrir des « états généraux des temps de Ville ». cf. *Le Monde*, « Le débat est au cœur de la campagne des élections municipales à Paris », 1er octobre 2013 et une interview d'A. Hidalgo dans *Aujourd'hui en France*, « Nous devons passer à la démocratie participative », 13 octobre 2013.

[1217] Le porte-parole d'A. Hidalgo dans la campagne, Bruno Julliard, explicite cette attitude : « L'ouverture dominicale doit rester l'exception. Au plan des principes, nous continuons à penser que Paris n'a pas vocation à être un marché géant. Toutefois, nous comprenons certaines exigences, notamment touristiques, et sommes ouverts à des aménagements et parfois des augmentations de périmètre », cité dans *Les Échos*, « À Paris, le sujet s'invite dans la campagne des municipales », 1er octobre 2013.

[1218] Citée par *AFP Infos Économiques*, *op. cit.*, 19 novembre 2014.

quelques jours avant la présentation du projet de loi sur « la croissance et l'activité » au Conseil des ministres. La mairie choisit de publier ce pré-rapport afin de fournir non seulement une contre-expertise par rapport à l'analyse de la situation faite par le gouvernement, mais également de faire des propositions alternatives au projet de loi porté par E. Macron. En effet, la commission composée de 15 élus (9 de la majorité PS, PCF, EELV et PRG d'un côté et 6 élus UMP ou UDI de l'autre) s'appuie sur les auditions de 80 personnes (représentants patronaux, responsables syndicaux, associations divers…) et considère que les ouvertures dominicales sont déjà suffisantes dans la capitale. En effet, elle constate qu'un nombre déjà important de commerces (entre 20 et 25 % des établissements de vente au détail de la capitale) ouvrent le dimanche et « couvrent la totalité des besoins de la vie courante[1219] », en complément de « nombreux services[1220] » – publics ou privés – qui fonctionnent également ce jour-là, comme les transports, les musées, les spectacles, les bibliothèques…. S'appuyant sur la durée moyenne des séjours des touristes étrangers (4 jours pour les Européens et 6 pour les autres), la mission considère qu'ils ont déjà suffisamment d'opportunité pour faire du shopping et que plus généralement, les effets économiques de nouvelles ouvertures dominicales des magasins sont « controversés », si ce n'est « probablement très négatifs », en particulier pour l'emploi et la diversité du petit commerce[1221]. À partir de cet état des lieux, la MIE estime qu'il n'est pas nécessaire de modifier substantiellement les zones touristiques[1222], mais se déclare en revanche favorable aux ouvertures des commerces dans les gares, comme « facteur de vie et de sécurité pour des lieux publics qui en ont besoin[1223] ». Reprenant l'avis du rapport Bailly, elle prône également le passage à douze dimanches dérogatoires exceptionnels, dont cinq à l'initiative des commerçants. Enfin, ce pré-rapport conteste le projet de loi du gouvernement qui « rétablit de fait une tutelle du pouvoir central sur Paris[1224] » avec les nouvelles ZTI qui seraient décidées par les ministères plutôt que par les municipalités. La droite municipale est farouchement opposée

---

1219 Pré-rapport sur le travail dominical et nocturne à Paris, établi par la Mission d'information d'évaluation de la mairie de Paris, avec Bernard Gaudillère (président) et Jean-Baptiste de Froment (rapporteur), 5 décembre 2014, p.1.

1220 *Ibid,* p.2.

1221 *Ibid*, p.2.

1222 Elle propose simplement deux modifications : la suppression celle du viaduc des Arts, considérant que les magasins présents n'ouvrent pas le dimanche et l'extension de la zone touristique sur la rue des Franc-Bourgeois dans le Marais.

1223 *Ibid*, p.5

1224 *Ibid*, p.5.

à ces conclusions puisqu'elle souhaite faire de tout Paris une zone touristique[1225]. Malgré ces importantes dissensions au sein du Conseil de Paris, l'exécutif municipal se sert de la MIE pour contester l'exécutif national tant sur l'analyse positive que normative de la situation parisienne.

Ainsi, l'exécutif municipal propose une politique alternative à celle du gouvernement. Sur ce point, il rejoint d'ailleurs les nombreux responsables socialistes qui s'opposent aux nouvelles dérogations au repos dominical et nocturne dans le commerce.

B) Contre les discordes socialistes, la stratégie gouvernementale d'amadouement et de contournement

Contre les dissensions au sein du camp socialiste, le gouvernement adopte une attitude qui se veut ouverte à la discussion et à la négociation avec les députés socialistes afin qu'ils adoptent le projet de loi (1). Alors que certains d'entre eux s'opposent au principe même de toute extension du travail dominical et nocturne dans le commerce, ces élus acceptent néanmoins d'amender à la marge le texte (2). Malgré ce long processus de réécriture du projet de loi, l'exécutif fait finalement le choix de contourner sa propre majorité parlementaire en recourant à l'article 49.3 de la Constitution (3).

1) La mise en scène du dialogue entre élus socialistes et gouvernement

La rapide conversion du gouvernement aux principales revendications des grandes enseignes ne se fait pas sans contestation au sein même de la majorité parlementaire. Au moment où le nouveau gouvernement Valls adopte une position explicitement plus libérale et tournée vers les exigences patronales à partir d'août 2014, une partie des socialistes voient dans la réforme des dispositions relatives au travail dominical l'exemple paradigmatique du nouveau cap gouvernemental.

1225 Cf. *Rapport sur le travail dominical et nocturne à Paris : états des lieux et perspectives*, établi par la Mission d'information d'évaluation de la mairie de Paris, avec Bernard Gaudillère (président) et Jean-Baptiste de Froment (rapporteur), 16 décembre 2014.

Conscient que ce sujet risque de focaliser un grand nombre de critiques, le gouvernement fait savoir à la fin du mois d'août 2014 qu'il envisage de légiférer une partie de loi sur la croissance par voie d'ordonnance, notamment pour ce qui concerne les dispositions sur le repos hebdomadaire le dimanche. Ce choix traduit le souci du gouvernement, non seulement d'accélérer les réformes en cours, mais surtout d'éviter un débat parlementaire houleux avec sa propre majorité[1226]. Cette annonce est contestée au sein même du PS[1227] et suscite des critiques acerbes des autres partis de gauche[1228] et des organisations syndicales qui réclament de vrais « débats[1229] » sur le sujet et dénoncent un « déni de démocratie[1230] ». Finalement, le gouvernement y renonce quelques jours plus tard et confirme que l'intégralité du projet de loi en question sera discutée au Parlement. Il cherche alors à désamorcer les oppositions au sein de la majorité parlementaire.

Des responsables socialistes opposés à l'extension des dérogations mais ouverts à la discussion

À la fin de l'année 2014, ce ne sont pas seulement les socialistes dits « frondeurs[1231] » qui expriment des réserves sur les nouvelles dérogations au repos hebdomadaire le dimanche dans le commerce. Ainsi, l'ancienne première secrétaire du PS et actuelle maire de Lille, Martine Aubry, publie une tribune sur le site du journal *Le Monde* quelques heures avant que M. Valls et E. Macron présentent aux journalistes le projet de loi, pour dénoncer la « régression[1232] » sociale que représente l'augmentation du nombre de « dimanches du maire » où les commerces peuvent ouvrir. La prise de position de l'ancienne ministre du Travail et de l'Emploi est largement relayée dans la presse qui la présente alors comme l'une des principales opposantes au projet

1226 *AFP Infos Économiques*, « Professions règlementées, travail du dimanche : le gouvernement veut agir par ordonnance », 29 août 2014.

1227 Le premier secrétaire du PS, Jean-Christophe Cambadélis n'y est par exemple « pas favorable », cité dans *Le Figaro*, « Travail le dimanche : le Parlement entre dans la boucle », 5 septembre 2014.

1228 Le Parti de gauche accuse Manuel Valls de vouloir « dissoudre la démocratie » et de « faire pire que la droite ». Cité dans *Les Échos*, « Travail dominical : Matignon veut court-circuiter le Parlement en procédant par ordonnance », 1er septembre 2014.

1229 Ainsi la CGT rappelle que « depuis des années, [elle demande] un grand débat national sur la question » tandis que la CFTC estime que cette question « mérite un vrai débat ». Cf. *LSA*, « Travail dominical : les syndicats opposés au recours à l'ordonnance », 1er septembre 2014.

1230 Expression de la fédération FO du commerce dans un communiqué de presse sur le sujet, citée dans *ibid.*

1231 Expression désignant un groupe d'élus socialistes qui s'opposent à la politique des gouvernements successifs sous la présidence de François Hollande. Ils s'opposent à une politique jugée trop « sociale-libérale » et souhaitent notamment une politique économique d'inspiration plus keynésienne.

1232 M. Aubry, dans *Le Monde*, « Ne réduisos pas l'existence à la consommation », 10 décembre 2014.

gouvernemental[1233]. Quelques jours plus tard, l'ancien ministre de l'Éducation nationale Benoit Hamon se range aux côtés de M. Aubry et annonce dans les pages du *Journal du Dimanche* qu'il ne pourra voter ce projet de loi « si les choses devaient rester en l'état[1234] ». De même, la députée et ancienne ministre de la Culture Aurélie Filippetti prévient à l'antenne de France Inter que « sur le travail dominical, le groupe socialiste à l'Assemblée nationale, et bien au-delà des frondeurs […], le groupe n'est pas prêt à voter en l'état cette loi[1235] ». Les voix critiques au sein du parti socialiste sont d'autant plus fortes que les sondages annoncent que le parti risque de faire de faibles scores aux élections départementales puis régionales du printemps 2015. De plus, les élus socialistes ont en tête la préparation du congrès du parti, prévu en juin 2015 à Poitiers, et qui doit être l'occasion de tirer le bilan, notamment de l'action gouvernementale.

De nombreux responsables du PS expriment ainsi des réserves quant aux mesures présentes dans le projet de loi, mais la plupart restent ouverts à la discussion avec le gouvernement. Ils se disent ainsi prêts à amender le texte pour le voter ensuite. D'ailleurs, la plupart de ceux qui s'opposent aux mesures relatives au travail dominical du projet de loi Macron centrent leurs critiques sur certaines dispositions du texte uniquement. Dans sa tribune, M. Aubry s'attaque seulement à l'augmentation du nombre de « dimanches du maire » mais défend la création des zones touristiques internationales[1236], ce que L. Fabius ne manque pas de remarquer[1237]. De même, A. Filippetti affirme ne pas faire de l'ouverture des magasins le dimanche une « question idéologique ». Elle soutient également les nouvelles ZTI et se prononce même en faveur de l'ouverture dominicale de toutes les librairies au nom de la

1233 Cf. notamment *Le Figaro*, « Martine Aubry sort du bois : "Le travail dominical est une régression" », 10 décembre 2014 ; *Le Figaro*, « Comment la sortie d'Aubry a parasité la présentation de la loi Macron », 10 décembre 2014 ; *Reuters général*, « France – Aubry contre le passage de 5 à 12 dimanches travaillés », 10 décembre 2014 ; *Les Échos*, « Valls et Aubry croisent le fer sur le travail dominical », 11 décembre 2014 ; *Libération*, « Valls encore chahuté par Aubry », 11 décembre 2014 ; *La Croix*, « Vives oppositions au travail du dimanche », 11 décembre 2014 ; *L'Humanité*, « Avec sa loi, le libéral Macron braque la gauche », 11 décembre 2014…

1234 Interview de B. Hamon, dans le *Journal du Dimanche*, « Hamon : "Je ne pourrais pas approuver la loi Macron" », 14 décembre 2014.

1235 Aurélie Filippetti dans « L'invité de 8 h 20 : le grand entretien », *France Inter*, 15 décembre 2014.

1236 Elle considère en effet que les « zones de tourisme international font seules exception » au mécanisme de report des achats entre le dimanche et la semaine, et « peuvent apporter du pouvoir d'achat supplémentaire » dans la mesure où « l'approche est limitée et partagée par les maires concernés ». Cf. tribune de M. Aubry, *Le Monde*, *op. cit.,* 10 décembre 2014

1237 *AFP Infos Économiques*, « Travail dominical : "Aubry a raison" à propos des zones de tourisme international (Fabius) », 12 décembre 2014.

concurrence d'Amazon[1238]. Le premier secrétaire du PS, Jean-Christophe Cambadélis, avance quant à lui l'idée d'augmenter « au maximum aux alentours de sept[1239] » le nombre annuel de « dimanches du maire ». Ainsi, le fait de pointer spécifiquement certaines mesures, en particulier les 12 dimanches du maire, rend possible une négociation entre les responsables socialistes afin de trouver un consensus sur le projet de loi. J.-C. Cambadélis explicite justement cette stratégie de négociation entre le parti et le gouvernement : il souhaite que « les préoccupations » de M. Aubry soient « prises en compte » et se dit favorable à un « compromis[1240] » avec le gouvernement à la condition que le projet de loi apporte des garanties[1241].

Le gouvernement joue la carte du dialogue parlementaire

Le gouvernement saisit ces invitations à la discussion pour tenter de désamorcer les critiques et se concilier les principaux responsables socialistes. La veille de la présentation du projet de loi « sur la croissance et l'activité », E. Macron défend devant les députés PS les principales mesures du texte et leur promet de retravailler ce dernier dans le cadre du débat parlementaire[1242]. Le lendemain, le Premier ministre M. Valls réaffirme qu'« entre 5 et 12 dimanches, il y a des marges de débat[1243] ».

Le gouvernement met en œuvre sa stratégie d'« amélioration[1244] » du projet de loi avec les parlementaires dans le cadre du travail de la commission spéciale constituée pour examiner le texte. Composée de 36 socialistes, cette commission a pour rapporteur général Richard Ferrand et pour rapporteur thématique sur le travail dominical, le député Stéphane Travert, qui avait co-présidé le groupe de travail du PS sur la question. Or, ces deux élus socialistes sont, à

1238 A. Filippetti, *op. cit.*, *France Inter*, 15 décembre 2014.

1239 J.-C. Cambadélis, « Tous politiques », *France Inter*, 7 décembre 2014.

1240 J.-C. Cambadélis dans le « 12/13 Dimanche » sur France 3, repris également dans *La Tribune*, « Le PS prêt à voter la loi Macron… de compromis », 15 décembre 2014.

1241 À cette occasion, il mentionne trois conditions qui rendraient les nouvelles dérogations acceptables. La première consiste à réaffirmer la règle du repos dominical. Deuxièmement, tous les salariés qui travaillent le dimanche doivent bénéficier de compensations (salaire ou repos). Enfin, la troisième « condition », similaire de fait à la seconde, est l'existence de garanties pour les salariés des zones touristiques. Cf. *ibid.* Or, aucune de ces conditions n'est véritablement contradictoire avec le projet de loi du gouvernement.

1242 *Reuters Économiques*, « France – Macron lance un travail d'explication auprès des députés », 9 décembre 2014.

1243 *AFP Infos Économiques*, « Travail dominical : Macron défend sa loi, Valls voit des "marges de débat" », 10 décembre 2014.

1244 *Reuters général*, « Macron et le PS promettent une amélioration du projet de loi », 12 décembre 2014.

ce moment-là, tous les deux proches de l'aile gauche du parti[1245]. Le choix de ces personnalités traduit donc bien la volonté du gouvernement d'obtenir l'aval de la plupart des députés socialistes sur le projet de loi.

Au-delà de ces nominations, la commission spéciale se réunit pendant 82 heures et adopte 495 amendements au projet de loi. Symboliquement, la commission modifie le titre du texte qui s'intitule désormais « projet de loi pour la croissance, l'activité *et l'égalité des chances économiques* ». Elle propose plusieurs modifications au texte initial, notamment sur le travail dominical dans le commerce. En particulier, la commission choisit de conserver les « douze dimanches » durant lesquels les commerces seraient autorisés à ouvrir mais souhaite que le maire, après avoir consulté le conseil municipal, ait le choix d'ouvrir entre zéro et douze dimanches, alors que le texte initial garantissait cinq ouvertures annuelles minimales pour les commerçants. De plus, lors de la discussion en commission, le gouvernement s'est engagé à proposer en séance publique un amendement pour fixer une majoration minimale de 30 % pour les salariés des grandes surfaces alimentaires qui peuvent travailler tous les dimanches jusqu'à 13 h. À travers ces aménagements élaborés en commission, le gouvernement tente donc bien de mener un dialogue avec les parlementaires socialistes afin d'obtenir leur aval sur l'essentiel des nouvelles dispositions du projet de loi concernant le travail dominical et nocturne, en particulier le passage à « douze dimanches du maire » et la création des ZTI.

Cette stratégie ne fait néanmoins pas disparaître l'ensemble des critiques de la part des députés socialistes. Le 13 février 2015, lors de l'ouverture à l'Assemblée nationale des débats en séance plénière sur les articles relatifs à l'extension du travail dominical et nocturne dans le commerce, la majorité des interventions opposées aux dispositions du projet de loi viennent des rangs des partis de gauche, en particulier du parti socialiste. Au moment de la discussion générale précédant l'examen détaillé des articles, onze des dix-huit députés de gauche qui prennent la parole contestent les mesures du projet de loi. À l'opposé, seul un élu de droite, Jean-Frédéric Poisson, se prononce contre ces dispositions à ce moment-là. Certains parlementaires constatent, non sans ironie ; que les députés de la majorité « transforme[nt l']hémicycle en salle

[1245] Le premier s'était abstenu lors du vote en premier lecture du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi le 24 avril 2013 qui avalise l'accord national interprofessionnel tandis que le second avait voté contre. Quelques mois plus tard, S. Travert s'était abstenu lors du vote de la réforme des retraites le 15 octobre 2013. En avril 2014, les deux s'abstiennent à nouveau sur le programme de stabilité 2014-2017 (plan d'économie budgétaire et « pacte de responsabilité et de solidarité »). Par la suite, ils resteront proches de la ligne d'E. Macron et rejoignent dès la première heure du mouvement « En marche ! ».

de réunion du parti socialiste[1246] ». D'un côté, les rapporteurs mettent en avant les nouvelles garanties pour les salariés contenues dans le projet de loi, notamment le principe « pas d'accord, pas d'ouverture[1247] », censé assurer l'existence de contreparties au travail dominical, quelle que soit la zone géographique dérogatoire. De l'autre, plusieurs députés socialistes contestent la logique même d'une extension supplémentaire du travail dominical et nocturne dans le commerce.

En acceptant la stratégie gouvernementale de dialogue parlementaire, les députés socialistes opposés au recours croissant de ces horaires se trouvent alors dans une position paradoxale qui les pousse à amender un texte dont ils contestent les principes mêmes.

2) La position paradoxale des députés socialistes : amender … des principes

Une tension traverse le positionnement des différents députés et responsables socialistes qui se sont opposés aux dispositions relatives au travail dominical et nocturne du projet de loi Macron.

D'un côté, une grande partie des députés se disent prêts à discuter point par point le contenu des articles et à amender chacun d'entre eux. Avant la fin du débat parlementaire, Laurent Baumel, député « frondeur », invite le ministre de l'Économie à *«* faire un véritable geste politique avant mardi[1248] *»,* jour du vote solennel de la loi. Or, le geste réclamé consiste en l'occurrence à accepter un amendement qui propose le doublement de la rémunération des salariés privés de leur repos dominical dans les zones commerciales, et dans les entreprises d'au moins 11 employés des zones touristiques et des ZTI[1249]. Autrement dit, jusqu'au dernier moment, plusieurs députés socialistes conditionnent leur vote à l'adoption de certains amendements au texte. Quand B. Hamon explique que finalement, il votera contre le projet de

---

1246 Christophe Caresche, dans *JORF, Compte rendu intégral, Assemblée nationale, séance du 13 février 2015*, n°21 [2], 14 février 2015, p. 1570.

1247 Principe réaffirmé notamment par R. Ferrand et S. Travert, *JORF, op. cit.*, 14 février 2015, respectivement p.1588 et p.1590.

1248 L. Baumel, *JORF, Compte rendu intégral, Assemblée nationale, séance du 14 février 2015*, n°22, 15 février 2015, p.1643.

1249 Amendement n°2749, présenté par L. Baumel *et alii*.

loi, il justifie ce choix précisément au motif que le principe de compensations minimales a été rejeté. Cette position est relativement cohérente avec leur appartenance à la majorité gouvernementale et leur aspiration à « rassembler les socialistes[1250] » autour d'une position commune de compromis.

D'un autre côté, des responsables socialistes critiquent l'extension du travail dominical et nocturne au nom de principes politiques fondamentaux qui seraient constitutifs de leur identité de gauche.

Ils axent en effet leur argumentation sur le « modèle de société » en jeu dans le débat. Dans sa tribune publiée sur le site du *Monde*, M. Aubry interrogeait : « dans quelle société voulons-nous vivre ?[1251] ». Refusant de réduire « l'existence à la consommation », elle adopte un point de vue très général sur le « vivre ensemble[1252] » dont serait porteur le dimanche. Cette argumentation sur la « conception de la vie et de la société[1253] » n'est pas nouvelle et irrigue déjà la précédente tribune collective des 122 élus socialistes en décembre 2008. Lors du débat parlementaire, la plupart des députés de gauche opposés au travail dominical dénoncent « la civilisation du supermarché[1254] » et la « société de surconsommation[1255] » qui seraient encouragées à travers les dispositions du projet de loi. Face à ce type de critiques, E. Macron se sent obligé de répondre : il se défend « de rouvrir un grand débat de civilisation[1256] » et décrit sa réforme comme avant tout « pragmatique[1257] ».

En fait, si ces socialistes privilégient une grille de lecture « sociétale » ou « civilisationnelle » de cette question, c'est parce qu'ils en font un marqueur identitaire de la gauche. Ils évoquent régulièrement l'opposition passée des socialistes à la proposition de loi

---

1250 Expression de B. Hamon, invité du « Grand Jury RTL-Le Figaro-LCI », cité dans *Le Figaro*, « Benoit Hamon votera contre la loi Macron », 16 février 2015.

1251 M. Aubry, dans *Le Monde*, *op. cit.,* 10 décembre 2014.

1252 *Ibid.*

1253 Expression tirée de la dernière phrase de la tribune collective de *Libération*, *op. cit.*, 11 décembre 2008.

1254 C. Paul, *JORF, op. cit.*, 14 février 2015, p. 1577.

1255 Laurence Abeille, députée EELV, *JORF, op. cit.*, 14 février 2015, p. 1585.

1256 E. Macron lors de la présentation du texte le 10 décembre 2014. De même, M. Valls relativise : « Cinq plus sept dimanches travaillés, ce n'est pas ça qui fonde un débat de civilisation ». Cités dans *Libération*, *op. cit.*, 11 décembre 2014.

1257 *AFP Infos Économiques*, *op. cit.*, 10 décembre 2014.

Mallié qui a permis à toute « la gauche » de parler d'une même voix[1258]. Lors du débat en séance plénière à l'Assemblée nationale avant l'examen détaillé des articles relatifs au travail dominical et nocturne, les députés socialistes qui émettent des réserves sur ces articles, se réfèrent à la « gauche » à 21 reprises, questionnant son rôle, son action ou son identité. Le député de la droite chrétienne-démocrate Jean-Fréderic Poisson ironise à ce sujet, estimant que la discussion parlementaire porte finalement sur le thème : « quelle gauche voulons-nous pour demain ?[1259] ». Ainsi pour, le socialiste Pascal Cherki, « pour la première fois, une majorité de gauche ne défend pas une conquête sociale comme c'était le cas auparavant, mais elle met en œuvre des dispositions dont beaucoup représenteront une régression pour les salariés qui seront contraints de se plier aux nouvelles règles[1260] ». L'identité de la gauche parlementaire serait ici mise à mal car, selon B. Hamon, les dispositions du projet de loi seraient contraires à la « conception socialiste du droit au repos dominical » et proposeraient avant tout aux « Français de renoncer à ce droit en contrepartie de compensations[1261] ». Sur le point spécifique des contreparties qu'un accord d'entreprise pourrait garantir, P. Cherki précise justement :

> « Nous [la gauche] compensons une régression que nous introduisons nous-mêmes, alors que l'objet de ce texte aurait dû être de compenser les régressions précédemment introduites par la droite[1262] ».

Dans cette perspective, le problème principal des dispositions du projet de loi n'est pas celui des contreparties mais bien de l'extension renouvelée des dérogations au repos dominical et nocturne. D'après le socialiste Christian Paul, les mesures proposées ouvrent « une brèche irréversible » car, elles sont contradictoires aux « principes » de la majorité, elles compromettent l'avenir de la « gauche[1263] ».

1258 Les jeunes socialistes ressortent en octobre 2014 une vidéo par le groupe socialiste de l'Assemblée nationale réalisée afin de dénoncer la proposition de loi Mallié tandis que la CFDT interpelle F. Hollande sur son engagement quand il était encore député de Corrèze et sur la tribune « Dimanche : Yes week-end ! » de *Libération*. Lors de la discussion à l'Assemblée nationale, la plupart des députés opposés à l'extension des travail dominical – y compris à droite, comme le député Jean-Frédéric Poisson – s'appuient explicitement sur les arguments défendus par les socialistes en 2008-2009. cf. *Le Figaro*, « Travail du dimanche : les jeunes du PS rappellent le gouvernement à l'ordre », 16 octobre 2014 ; *AFP Infos Économiques*, « Travail dominical : la CFDT appelle le président "à reprendre la main" », 1er décembre 2014 et *JORF, op. cit.*, 14 février 2015.

1259 J.-F. Poisson, *JORF, op. cit.*, 14 février 2015, p. 1579.

1260 P. Cherki, *JORF, op. cit.*, p. 1596.

1261 B. Hamon, *JORF, op. cit.* 14 février 2015, p. 1576.

1262 P. Cherki, *JORF, op. cit.* 14 février 2015, p. 1596.

1263 C. Paul, *JORF, op. cit.* 14 février 2015, p. 1576-1577.

Ainsi, les responsables socialistes sont tiraillés entre deux aspects de leur identité. En tant que parlementaires de la majorité, ces députés sont prêts à négocier jusqu'au bout certains amendements pour rendre le projet de loi acceptable. Cependant, en tant que socialistes, ils s'opposent par principe à ces mesures contraires à ce qu'ils considèrent comme des acquis constitutifs de la gauche.

Malgré les échanges et amendements rédigés, la stratégie de dialogue du gouvernement ne permet pas de rallier tous les députés socialistes. Craignant de se voir désavouer par sa propre majorité, l'exécutif fait alors le choix de se passer du vote à l'Assemblée nationale pour faire adopter le texte.

3) Le contournement des députés socialistes pour adopter la loi

Au cours du débat parlementaire, la stratégie de déminage du gouvernement afin d'obtenir l'assentiment des socialistes tout en maintenant l'essentiel des dispositions fonctionne partiellement. Un certain nombre de responsables socialistes soutiennent le texte final, à l'image du premier secrétaire du parti J.-C. Cambadélis, qui estime qu'au vu des « efforts » et des « compromis » réalisés, « on ne peut pas voter contre[1264] ». Cependant, selon B. Hamon, « plusieurs dizaines » de députés socialistes restent opposés au projet de loi et se préparent à ne pas le voter[1265]. Dans les rangs de l'UMP, des députés s'étaient prononcés pour le projet de loi. Par exemple, l'ancien secrétaire d'État au commerce sous N. Sarkozy, F. Lefebvre regrette que le texte n'aille pas « plus loin pour être pleinement efficace[1266] », mais considère néanmoins qu'il constitue une avancée pour l'économie tandis que le député de la Drôme Hervé Mariton estime que « cette loi, l'UMP aurait dû la faire[1267] ». Malgré ces prises de position individuelles, le groupe UMP défend toutefois une ligne d'opposition au texte tandis que les membres du groupe UDI se partagent entre l'abstention, le vote pour et contre. Dans ce contexte, le Premier ministre multiplie les sollicitations auprès des députés socialistes et en appelle à leur « responsabilité », allant même jusqu'à considérer que les « petites divisions, [les] petites querelles, […] tout ça a

---

1264 Cité dans *Le Monde*, « Une majorité à l'arraché pour la loi Macron », 17 février 2015.

1265 Cité dans *AFP Doc*, « Loi Macron ; Valls accroît la pression sur les députés PS avant le vote », 16 février 2015.

1266 Cité dans *Le Figaro*, « Plusieurs députés UMP voteront la loi Macron », 2 janvier 2015.

1267 Cité dans *Le Monde*, « La droite en ordre dispersé face à la loi Macron », 8 janvier 2015.

été balayé par les évènements que nous connaissons », en référence aux attentats du 11 janvier 2015[1268].

Finalement, sans garantie d'obtenir suffisamment de voix dans les rangs de l'Assemblée nationale, M. Valls choisit de recourir à l'article 49, alinéa 3 de la Constitution pour faire adopter le 17 février 2015 le projet de loi sans vote. Ce choix implique que le gouvernement engage sa responsabilité, mais sans surprise, aucun député des rangs de la gauche ne soutient la motion de censure initiée par ceux de droite. Il permet au gouvernement d'éviter le risque d'une éventuelle déconvenue au cours du vote d'un projet de loi élaboré pendant des mois, mais il représente indéniablement un aveu de faiblesse de l'exécutif qui apparaît comme amputé, au moins partiellement, de sa majorité parlementaire.

Un moment décisif pour la gauche au gouvernement

Le recours à l'article 49.3 est révélateur de la fracture qui s'accroît dans le PS. Précédemment, des gouvernements de gauche avaient pu utiliser cet article, notamment quand les socialistes n'avaient qu'une majorité relative à l'Assemblée, mais comme le commente le journal *Libération*, « pour la première fois dans l'histoire de la Ve, un gouvernement de gauche a utilisé l'arme du 49.3 sur un texte économique contre sa propre majorité[1269] ». Or quelques années plus tôt, lors de la réforme de la Constitution de 2008, les députés socialistes étaient favorables à la suppression de cet article[1270]. Surtout, la dernière fois que l'article 49.3 avait été mobilisé en 2006[1271], F. Hollande, premier secrétaire du PS à l'époque, avait dénoncé cet usage comme une « brutalité » et un « déni de démocratie[1272] ».

Alors que les articles sur le travail dominical et nocturne dans le commerce étaient les plus controversés au sein de la majorité parlementaire, l'usage de cette disposition

---

[1268] M. Valls dans « RTL Matin », *RTL*, le 16 février 2015. Retranscription par le service d'information du gouvernement, le 16 février 2015, sur le site vie-publique.fr, URL : https://www.vie-publique.fr/discours/194141-interview-de-m-manuel-valls-premier-ministre-rtl-le-16-fevrier-2015, consulté le 24 octobre 2017.

[1269] *Libération*, « Loi Macron : Manuel Valls mauvais joueur », 18 février 2015.

[1270] *Les Échos*, « Réforme des institutions : les points de blocage », 13 mai 2008.

[1271] Ce recours avait permis au gouvernement de Dominique de Villepin de faire adopter un projet de loi intitulé également « pour l'égalité des chances » qui était fortement contesté par la jeunesse scolarisée, notamment à propos du « contrat première embauche » (CPE).

[1272] *AFP Infos Françaises*, « CPE : le débat parlementaire va se poursuivre après le 49.3 (Hollande, PS) », 9 février 2006.

constitutionnelle est un indicateur de la détermination du gouvernement à répondre aux exigences patronales du commerce. Plus fondamentalement, il traduit la double nature du parti socialiste – ou plus exactement l'ambivalence de la gauche de gouvernement – à ce moment-là. D'un côté, le parti socialiste a fondé son influence, notamment électorale, en se réclamant de la défense des salariés et en relai politique de certaines revendications syndicales, comme l'illustre les attentes de certains syndicalistes du Clic-P à son égard et les promesses électorales de F. Hollande le 21 avril 2012 à Lille. De l'autre, en tant que parti de gouvernement, le PS, entend satisfaire une grande partie des revendications des grandes enseignes, comme le même F. Hollande l'envisageait déjà en février 2012 devant le CdCF et comme les ministres du gouvernement Valls n'ont eu de cesse de répéter depuis 2014.

Cette contradiction, récurrente parmi les gouvernements de gauche depuis 1981, apparaît cette fois si profonde que les dirigeants socialistes, incapables de la surmonter ou de la dissimuler par la magie du verbe, accumulent les revers aux élections[1273]. Or, ces dernières constituent le véritable ciment du parti qui se désagrège au cours du mandat de François Hollande. Ce processus est accentué encore l'année suivante avec la loi dite « Travail », et provoque la radicalisation de tout un pan de l'appareil socialiste qui prépare dès lors activement la liquidation de la « vieille maison » au profit de l'aventure macroniste. Plusieurs des animateurs de la première heure du mouvement « En Marche ! », notamment S. Travert, R. Ferrand et F. Lefebvre, se réunissent justement pour la première fois autour du projet de loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances ».

La droite sénatoriale joue sa partition

La droite, jusque-là en retrait dans la discussion, se saisit de l'examen du projet de loi au Sénat où elle est majoritaire, pour amender largement le texte, en faveur de plus de flexibilité du temps de travail pour les entreprises, en proposant des « accords offensifs pour sortir des 35 heures[1274] ». Cette opération est avant tout politique, car en cas de désaccord dans la Commission mixte paritaire (CMP), le dernier mot revient à l'Assemblée au sein de laquelle le gouvernement

[1273] Ainsi, aux élections départementales de mars 2015, vingt-cinq départements basculent de gauche à droite contre seulement un département de droite à gauche. Au scrutin des régionales de décembre de la même année, le PS qui dirigeait vingt-et-une des vingt-deux anciennes régions, conserve seulement cinq des treize régions de la nouvelle carte territoriale.

[1274] Bruno Retailleau, président du groupe UMP au Sénat, cité dans *La Tribune*, « Loi Macron : quand la droite surfe sur la vague social-libérale », 1er avril 2015.

pourra revenir sur les modifications actées par la Haute assemblée. La droite cherche ainsi surtout à faire la démonstration que le projet de loi n'est qu'une « illusion de réforme[1275] » et ne va pas assez loin.

Les sénateurs de la commission spéciale ne reviennent pas sur toutes les dispositions, et laissent inchangés la création des nouvelles Zones Touristiques Internationales comme le passage à 12 « dimanches du maire ». Cependant, ils proposent principalement trois modifications substantielles au projet de loi présumé adopté par l'Assemblée dans ce domaine[1276]. La première consiste à rendre possible l'ouverture des magasins le dimanche situés dans les différentes zones dérogatoires (ZC, ZT et ZTI) en l'absence d'accord collectif, sur simple décision unilatérale de l'employeur à partir du moment où celle-ci est approuvée par référendum et offre des contreparties aux salariés. Il s'agit ici de satisfaire la préoccupation de certaines enseignes, comme les grands magasins du boulevard Haussmann, de pouvoir ouvrir malgré l'opposition de la majorité des syndicats. En effet, l'Alliance du commerce interpelle les parlementaires à ce sujet car elle craint à ce moment-là que la loi Macron soit porteuse d'un effet pervers. Selon elle, l'obligation de signer un accord collectif dans les zones touristiques pour ouvrir le dimanche, risquerait d'entraîner la fermeture de 500 magasins qui font déjà travailler leurs salariés le dimanche, avenue des Champs-Élysées, rue Rivoli et dans le Marais[1277]. Ainsi, ce regroupement patronal invite les élus à étendre au travail dominical la règle qui existe déjà dans le travail de nuit, à savoir la possible intervention du directeur départemental du travail en cas d'échec de la négociation. La seconde modification des sénateurs a pour objet de maintenir le régime juridique existant dans les zones touristiques pour les établissements de vente de détail de moins de onze salariés, sans obligation de signer un accord collectif, ni de fournir des contreparties aux salariés. La commission propose que cette exception s'applique également pour le commerce alimentaire autorisé à ouvrir jusqu'à 13 h et qui se situerait dans les ZTI et les GAE. Là encore, il s'agit donc de permettre à ces commerces d'ouvrir tous les dimanches, même en l'absence d'accord notamment sur les contreparties. Enfin, la commission spéciale

[1275] B. Retailleau, cité dans *Le Figaro*, « Les sénateurs de droite veulent détricoter le texte », 16 mars 2015.

[1276] Rapport fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, après engagement de la procédure accélérée, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, par Catherine Deroche, Dominique Estrosi-Sassone et François Pillet, déposé le 25 mars 2015, n°370, tome 1.

[1277] *LSA*, « Et si les magasins ouverts le dimanche à Paris devaient fermer après la loi Macron ? », 21 mai 2015.

choisit de supprimer la majoration minimale de 30 % pour les salariés qui travaillent le dimanche jusqu'à 13 h dans de grandes surfaces alimentaires (d'au moins 400 mètres carrés).

Au cours de l'examen du projet de loi en séance plénière, les sénateurs adoptent ces modifications et en ajoutent deux nouvelles : d'abord, la possibilité de recourir au travail de nuit dans les zones touristiques et pas seulement dans les ZTI[1278] ; ensuite, le droit pour tous les « commerces de détail de biens culturels » d'ouvrir tous les dimanches[1279]. Défendu par Philippe Dominati, sénateur UMP de Paris, au nom des intérêts économiques de la Fnac pour faire face à la concurrence d'internet, cet amendement est surnommé « amendement Fnac » par ses détracteurs[1280]. Sur ce sujet, l'UMP trouve des alliés dans les rangs de la gauche : trois sénatrices socialistes avaient déposé un amendement dans le même sens[1281] et la sénatrice socialiste Nicole Bricq défend cette dérogation sectorielle supplémentaire en arguant « que les biens culturels valent bien le meuble et le bricolage ». Cette nouvelle dérogation est donc votée par de nombreux élus socialistes tandis que le gouvernement donne également son accord tacite[1282]. À l'inverse, le Clic-P la dénonce immédiatement craignant qu'à nouveau, d'autres enseignes, en concurrence directe avec la Fnac, comme Darty, réclament à leur tour le droit d'ouvrir[1283] tandis que le Syndicat de la librairie française (SLF) s'oppose à cette mesure, considérant qu'elle ne se justifie pas économiquement pour les indépendants situés hors des zones touristiques[1284].

Finalement, le 12 mai 2015, la droite vote ce projet de loi amendé. Refusant de voter contre un projet de loi porté par le gouvernement depuis des mois sans pour autant non plus voter en faveur d'un texte largement remanié par la droite, les sénateurs socialistes choisissent

---

1278 Amendement n°375, déposé par Pierre Charon et *alii*.

1279 Amendement n°405 rectifié, déposé par Philippe Dominati et *alii*.

1280 *L'Humanité*, « Les salariés du commerce, cible de la loi Macron », 13 mai 2015 ; tribune de neuf syndicalistes (CGT, Sud, FO, SECI-Unsa, CNT-SO) de la Fnac (Paris, Relais, Forum, Codirep, Logistique…), dans *L'Humanité*, « Loi Macron, la culture a bon dos ! », 1er juin 2015 ; expression de Laurent Degoussée lors du rassemblement contre la loi Macron le 3 juin, cité dans *AFP Infos Françaises*, « Travail du dimanche : à Paris, les salariés du commerce toujours mobilisés », 3 juin 2015.

1281 Amendement n°635, déposé par Sylvie Robert et Maryvonne Blondin et Françoise Cartron.

1282 Au nom du gouvernement, E. Macron émet, au même titre que la commission spéciale, un « avis de sagesse », c'est-à-dire qu'il s'en remet à la décision des sénateurs. Cf. E. Macron, *JORF, Compte rendu intégral, Séant, séance du 4 mai 2015*, n°50, 5 mai 2015, p.4277.

1283 Communiqué du Clic-P, « Loi Macron : la culture a bon dos ! », signé par la CFDT, le SECI-UNSA, Sud et la CGT, 5 mai 2015.

1284 *Aujourd'hui en France*, « Le dimanche, les libraires craignent la page blanche », 13 mai 2015.

de s'abstenir. Quelques élus frondeurs, comme Marie-Noëlle Lienemann ou Laurent Baumel[1285], dénoncent cette « attitude complaisante[1286] » du groupe socialiste pour un texte défendu et élaboré en partie par la droite.

L'adoption finale de la loi

Sans surprise, la Commission Mixte Paritaire (CMP) composée de sept députés et autant de sénateurs, n'aboutit pas à un accord le 3 juin 2015. La navette législative se poursuit donc avec une nouvelle lecture dans chacune des chambres. Chaque camp restant dans son rôle, le gouvernement fait en sorte que l'Assemblée revienne sur les dispositions votées au Sénat et recourt ensuite à nouveau à l'article 49.3 pour faire adopter sans vote le texte. Pour la deuxième lecture, la droite sénatoriale réécrit le projet de loi comme précédemment. Finalement, le texte est examiné une dernière fois à l'Assemblée nationale. À cette occasion, le gouvernement utilise, le 9 juillet 2015, pour la troisième fois l'article 49, alinéa 3 de la Constitution pour faire adopter définitivement ce texte.

En dernier lieu, si l'ultime version du texte ne reprend pas les principaux amendements proposés par la droite sénatoriale, elle inclut toutefois certaines modifications. En particulier, les établissements commerciaux de moins de onze salariés sont exonérés de l'obligation de signer un accord collectif dans les différentes zones dérogatoires au repos dominical (ZC, ZT, ZTI) à partir du moment où les salariés sont consultés et où la majorité d'entre eux approuvent les dispositions proposées par l'employeur, notamment à propos des contreparties.

L'élaboration du projet de loi Macron ouvre une brèche profonde au sein du parti socialiste entre les partisans du gouvernement d'un côté et une partie des députés hostiles à la croissance du travail dominical et nocturne de l'autre. Le recours à l'article 49.3 de la Constitution qui permet au gouvernement de contourner sa propre majorité accentue cette césure. Un an avant la fondation officielle du mouvement « En Marche ! », l'équipe politique qui porte le projet de loi pose les jalons de la scission à venir dans le parti socialiste.

1285 *Le Figaro*, « Laurent Baumel : "Il y a un hiatus malsain entre la parole et les actes" », 15 mai 2015.

1286 M.-N. Lienemann, sénatrice PS de Paris, dans *Reuters général*, « France – Le Sénat vote la loi Macron après l'avoir durcie », 12 mai 2015.

Les négociations et conflits autour des horaires de travail ne cessent pas avec la promulgation de la loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » le 6 août 2015. Ils se déplacent autour des enjeux portant sur l'application de la loi, au niveau des branches mais aussi et surtout au sein des entreprises.

IV - Les batailles autour de la signature des accords collectifs

Les représentants des grandes enseignes attendent l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la loi dite Macron avec impatience. Le président de l'Alliance du commerce, Christian Pimont, souligne que la loi est une « avancée », notamment pour les zones touristiques internationales et les gares d'affluence exceptionnelle, même s'il regrette l'impossibilité de recourir au travail de nuit hors des ZTI ainsi que l'obligation pour les établissements de plus de 11 salariés de signer un accord collectif avec les syndicats, qui risque de faire apparaître des « rues mitées[1287] ».

Cependant, la seule évolution immédiate apportée par la loi du 6 août 2015 est l'augmentation du nombre de dimanches du maire qui passent de cinq à neuf dimanches pour l'année 2015 et jusqu'à douze à partir de 2016. À Paris, cette prérogative revient au préfet qui accorde ces neuf dimanches, permettant à plusieurs grandes enseignes d'ouvrir régulièrement tous les jours à partir de mi-novembre 2015[1288]. Toutes les autres dispositions prévues par la loi Macron nécessitent des négociations avec les représentants syndicaux qui sont a priori hostiles, en particulier à Paris, à l'extension du travail dominical et nocturne. Le gouvernement, comme certaines entreprises, ne tarde néanmoins pas à se saisir de nouvelles mesures proposées par la loi du 6 août 2015 (A). Du côté des grands magasins, les représentants patronaux misent sur des négociations de branche afin de minorer le poids des syndicats parisiens. Cependant, ces discussions n'aboutissent pas (B). Les principales grandes enseignes mobilisées pour étendre leurs horaires d'ouverture parviennent toutefois à leur fin grâce au « dialogue social » d'entreprise, malgré d'importantes oppositions syndicales (C).

1287 Interview de C. Pimont, dans *Les Échos*, « Christian Pimont : Ouverture le dimanche : "Il ne se passera rien en 2015" », 22 juin 2015.

1288 A. Hidalgo dénonce cette exception parisienne et annonce d'ailleurs qu'elle déposera une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) afin que ce pouvoir revienne à la maire de Paris, comme dans toutes les autres communes de France.

A) L'adoption rapide de nouvelles dispositions de la loi Macron

Dès l'été 2015, plusieurs démarches sont initiées pour profiter pleinement des nouvelles dispositions de la loi Macron. D'abord, le gouvernement entend créer le plus rapidement possible les « nouvelles zones touristiques internationales » à Paris (1). De plus, certaines enseignes obtiennent sans difficulté des accords d'entreprise afin d'ouvrir tous les soirs ou tous les dimanches (2).

1) La création des « zones touristiques internationales »

Une grande partie des attentes des grandes enseignes portent sur l'ouverture régulière – non seulement occasionnelle – le dimanche et la nuit grâce aux nouvelles zones touristiques internationales. Les représentants du grand commerce sont particulièrement attentifs à ces nouvelles dispositions au sein de la capitale car elles sont conçues pour contourner la mairie de Paris qui refuse d'étendre le périmètre des zones touristiques. Or, les nouvelles dérogations permises avec les ZTI impliquent deux conditions. D'abord il faut que les magasins qui souhaitent ouvrir le dimanche et/ou la nuit se situent dans le périmètre des ZTI établi par le gouvernement. Ensuite, ces grandes enseignes doivent arriver à signer un accord collectif avec les représentants de salariés sur le sujet. Les négociations et les affrontements entre les organisations professionnelles du grand commerce d'une part et les organisations syndicales d'autre part, se poursuivent ainsi successivement dans ces deux domaines de négociations.

Dès le mois de juillet 2015, les organisations patronales, comités locaux des commerçants - comité Champs-Élysées, comité Montaigne, comité Vendôme… -, certaines enseignes (Fnac, Darty) et les ministères concernés au gouvernement se rencontrent à plusieurs reprises à ce sujet. L'UCV cherche à centraliser les « différentes demandes individuelles » afin d'avancer des propositions cohérentes au gouvernement[1289]. Le 14 août, le gouvernement présente à son tour aux organisations professionnelles, aux élus locaux et aux syndicats un projet de décret qui précise la carte des nouvelles zones touristiques internationales. Il prévoit de créer des zones touristiques internationales à Cannes, Deauville, Nice et Paris. Douze gares

[1289] *Le Monde*, « Loi Macron : le chantier des futures « zones touristiques internationales », 10 juillet 2015.

bénéficieraient du statut de GAE et pourraient ouvrir tous les dimanches : il s'agit des six gares parisiennes et des gares de Bordeaux Saint-Jean, Montpellier, Avignon, Lyon Part-Dieu, Marseille et Nice. Dans la capitale, douze zones seraient créées. Comme l'illustre la carte reproduite dans l'annexe 8, certaines d'entre elles étaient attendues telles celles des Champs-Élysées-Montaigne, de Saint-Honoré Vendôme, du boulevard Haussmann, de Saint-Germain-des-Prés ou de Montmartre ; d'autres moins comme les Olympiades près de la place d'Italie, Beaugrenelle dans le XVe arrondissent, le quartier de Bercy-Bibliothèque François Mitterrand, la place de la République ou les Halles.

Les représentants du grand commerce se disent satisfaits des zones proposées par le gouvernement. Le président de l'UCV, C. Boulle, juge ainsi « la carte Macron cohérente[1290] ». À l'opposé, les syndicalistes du Clic-P considèrent que les « zones de travail intensif[1291] » proposées vont « bien au-delà des périmètres de fortes fréquentations touristiques internationales[1292] ». Ils y voient la confirmation que la loi du 6 août 2015 a « pour objectif la généralisation du travail du dimanche dans le commerce, le tourisme international ne constituant qu'un artifice de communication[1293] ». En particulier, ils dénoncent le fait que tous les centres commerciaux parisiens sont inclus dans le périmètre proposé des ZTI alors que certains d'entre eux, comme Beaugrenelle, Bercy 2 ou Italie 2, « ne sont pas précisément connus pour leur affluence touristique internationale[1294] ». Le dessin des zones englobe également l'ensemble des magasins Fnac de Paris. Les animateurs de l'intersyndicale estiment ainsi que le gouvernement réintroduit par la bande « l'amendement Fnac » afin de donner satisfaction à la revendication de son PDG A. Bompard d'ouvrir tous les dimanches. Au début du mois de septembre, la maire de Paris A. Hidalgo choisit également de contester ce zonage et s'étonne dans un courrier adressé à E. Macron « du nombre et de l'étendue des zones touristiques internationales projetées, très au-delà de celles évoquées lors du débat parlementaire[1295] ».

1290 Cité dans *Les Échos*, « Le commerce parisien va se mettre à l'heure des touristes », 19 août 2015. L'Alliance du Commerce propose seulement de légers amendements au projet du gouvernement afin d'étendre le périmètre des ZTI à 400 commerces supplémentaires.

1291 Expression d'Alexandre Torgomian, secrétaire général de la CFDT Île-de-France, cité dans *L'Humanité*, « À Paris, les dimanches bel et bien sacrifiés au commerce », 19 août 2015.

1292 Communiqué du Clic-P, cité dans *Le Monde*, « Nouvelle polémique autour du travail dominical à Paris », 20 août 2015.

1293 *Ibid.*

1294 Communiqué du Clic-P, cité dans *AFP Infos Françaises*, « Projet de décret sur les ouvertures dominicales à Paris : protestation des syndicats du commerce », 17 août 2015.

1295 Citée dans *La Revue parlementaire*, « Travail le dimanche à Paris, des ZTI polémiques », 1er septembre 2015.

En réponse, le ministère de l'Économie fait savoir qu'« il ne s'agit en aucun cas de la généralisation de l'ouverture des commerces puisque ces zones proposées correspondent seulement à 6 % de la surface de la capitale[1296] ». Le cabinet ministériel rappelle que le périmètre a été établi selon les trois critères censés définir les ZTI, à savoir le rayonnement international, l'affluence des touristes étrangers et l'importance de leurs achats[1297]. Ainsi, il justifie le choix de Beaugrenelle du fait de sa proximité avec la tour Eiffel et l'un des plus grands hôtels de Paris. De même, il explique que le centre commercial Italie 2 et la dalle d'Olympiade sont sur « le chemin pour se rendre au *Chinatown* parisien[1298] ». Le 25 septembre 2015, Emmanuel Macron, Laurent Fabius et Myriam El Khomri, respectivement ministres de l'Économie, du Tourisme et du Travail, établissent, par arrêtés, les douze nouvelles zones touristiques internationales à Paris[1299].

Grâce à ces arrêtés ministériels, C. Boulle estime que le nombre de commerces ouverts le dimanche pourra être décuplé[1300], passant d'environ 400 à 4 000 établissements de vente de détail concernés. Or, 80 % des magasins situés dans les nouvelles ZTI sont des établissements de moins de 11 salariés qui pourront ouvrir tous les jours jusqu'à minuit par simple consultation de leurs salariés, en cas de désaccord avec les représentants du personnel. Pour ces nombreux petits établissements, l'ouverture dominicale et nocturne est donc désormais possible.

Si l'opposition syndicale au travail dominical et nocturne est forte dans certains magasins, ce n'est pas le cas de tous. Plusieurs d'entre eux font valider des accords collectifs sans difficulté.

2) Les accords d'entreprise signés sans accroc

Après la publication des arrêtés délimitant les zones touristiques internationales, l'extension des horaires d'ouverture des magasins reste conditionnée aux négociations avec les

---

1296 *La Tribune*, « Pourquoi les futures zones touristiques internationales à Paris font polémique », 20 août 2015.

1297 Cf. Article L. 3132-24 du Code du travail, modifié par la loi du 6 août 2015.

1298 Cité dans *Aujourd'hui en France*, « Shopping tard le soir et le dimanche, c'est permis », 19 août 2015.

1299 Ces douze zones touristiques internationales s'appellent : « Olympiades », « Rennes Saint-Sulpice », « Les Halles », « Beaugrenelle », « Le Marais », « Saint-Émilion Bibliothèque », « Haussmann », « Montmartre », « Saint-Germain », « Saint-Honoré Vendôme », « Champs-Élysées Montaigne » et « Maillot Ternes ». Cf. *JORF*, *Lois et Décrets*, p.175 à 212.

1300 *Le Figaro*, « Travail dominical : à Paris, l'heure est aux négociations », 25 septembre 2015.

organisations syndicales. Sans s'engager sur le niveau des contreparties, le choix du gouvernement de rendre obligatoire l'établissement d'un accord collectif pour permettre l'extension des horaires ouvre la voie à des « négociations administrées » (Mias et al., 2016) qui découlent des incitations publiques à négocier. Dans certains établissements parisiens, cette obligation ne pose aucun problème pour les employeurs. Au contraire, certaines directions d'établissement profitent de l'accord des syndicats – et des salariés – pour communiquer sur la légitimité de l'extension de leurs horaires d'ouverture. C'est notamment le cas des magasins Marionnaud et Sephora des Champs-Élysées qui parviennent à un accord collectif pour le travail la nuit jusqu'à minuit et le font valider par les salariés.

Dans le premier, le syndicat CFDT signe le 27 juillet 2015 un accord sur le sujet qui prévoit la majoration de 115 % du salaire et un repos compensateur équivalent en temps pour les heures effectuées au-delà de 21 h, ainsi que le remboursement du taxi et un forfait de 60 euros pour les frais de garde d'enfants. L'accord stipule également que les salariés qui ne voudraient plus travailler le soir, pourront garder 75 % de leur bonus nocturne pendant deux mois. La direction organise en août une consultation des salariés pour renforcer la légitimité de l'accord et 95 % des votants se prononcent en sa faveur.

À Sephora Champs-Élysées, la même opération se produit, mais avec un écho médiatique bien supérieur du fait des précédents affrontements avec le Clic-P. Le 16 septembre 2015, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC signent un accord avec la direction du magasin pour permettre le travail en soirée[1301]. L'accord prévoit les mêmes contreparties que le niveau minimal de la loi, à savoir une majoration de 100 % pour les heures effectuées au-delà de 21 h et un repos compensateur équivalent en temps. Les salariés qui travaillent le soir doivent être volontaires. Les frais de garde d'enfants sont pris en charge à hauteur de 12 euros par heure et, au-delà de 23 h, les salariés peuvent rentrer en taxi. Pour légitimer cet accord, les signataires organisent un référendum auprès des salariés de l'enseigne (en CDI depuis plus de trois mois). Il est précisé sur les bulletins de vote qu'« être favorable ne signifie pas être volontaire pour travailler en soirée ». Les organisations syndicales membres du Clic-P dénoncent les conditions jugées impartiales dans lesquelles est organisée cette consultation et appellent à ne pas y participer. Selon elles, avec ce référendum qui ne s'inscrit dans aucun cadre légal, « B. Arnault veut […] transformer cette réouverture en outil de communication[1302] ». Sur les 146 personnes

[1301] Ce n'est pas la première fois que la direction parvient à un accord sur le travail de nuit avec certains syndicats de l'établissement, mais jusque-là ces conventions n'avaient pas de base légale.

[1302] Communiqué du Clic-P, « Sephora organise un plébiscite », signé par le SCID-CFDT, le SECI-Unsa, la CGT et Sud, le 2 octobre 2015.

appelées à voter, 124 salariés participent à la consultation et 96,6 % des votants (n=114) se déclarent favorables à l'accord en question[1303]. L'opération de communication est un franc succès pour l'enseigne et pour la première fois depuis deux ans, le magasin Sephora des Champs-Élysées ouvre, le 16 novembre 2015, à nouveau ses portes au-delà de 21 h.

De même, Darty profite également de l'aubaine des zones touristiques internationales car plusieurs de ses magasins parisiens se situent dans leur périmètre[1304]. L'enseigne choisit alors d'ouvrir les portes tous les dimanches de sept de ses quinze magasins parisiens à partir du 18 octobre 2015 en s'appuyant sur un accord signé en 2010[1305]. Se faisant, elle prend une longueur d'avance sur la Fnac puisque cette dernière doit encore mener les négociations avec des syndicats *a priori* hostiles à l'ouverture dominicale des magasins parisiens.

Malgré ces quelques nouvelles ouvertures à l'écho médiatique retentissent, plusieurs des enseignes particulièrement investies pour étendre leurs horaires d'ouverture savent qu'elles doivent faire face à des syndicats bien plus hostiles et craignent de ne pas parvenir à faire valider des accords collectifs en la matière. C'est le cas des grands magasins parisiens qui choisissent alors de privilégier les négociations de branche et espèrent y trouver des interlocuteurs plus conciliants avec leurs revendications.

B) La difficulté de signer un accord de branche dans les grands magasins

Les représentants des grands magasins misent sur un accord de branche afin, notamment, de minorer le poids des syndicats parisiens (1). En parallèle de ces négociations, les salariés du BHV Marais refusent le tout premier accord d'entreprise qui a été négocié par les

---

1303 *Les Échos*, « Sephora des Champs-Élysées : les salariés plébiscitent le travail en soirée », 9 octobre 2015.

1304 Il s'agit des magasins de Beaugrenelle, Bibliothèque François Mitterrand, Montmartre, Rivoli, Madeline, Ternes et République.

1305 Ce point est d'ailleurs contesté par les syndicalistes du Clic-P qui considèrent que le recours au travail dominical dans le cadre des ZTI nécessite un accord spécifique car il concerne potentiellement tous les dimanches de l'année. Cf. *Le Parisien*, « Bras de fer dans les grands magasins, accord chez Darty », 14 octobre 2015 ; *AFP Doc*, « Des salariés du commerce dans la rue à Paris contre le travail du dimanche », 15 octobre 2015.

syndicats et la direction d'un grand magasin parisien. Censé être un moyen de pression sur les organisations syndicales de branche, le résultat de ce référendum constitue un revers pour les patrons du grand commerce (2). Finalement, les principales fédérations syndicales refusent les propositions patronales (3). De manière générale, peu d'accords de branche sont signés dans la foulée de la loi Macron, ce qui traduit la diversité des situations au sein des entreprises et les réticences des acteurs à s'engager à ce niveau (4).

1) Le choix de privilégier un accord de branche

Dans les grands magasins parisiens, les syndicats du Clic-P, tout comme FO, ne cachent pas leur opposition à une plus grande flexibilité des horaires de travail des salariés. De ce fait, certains représentants patronaux se montrent inquiets quant à leur capacité à aboutir à un accord collectif. Selon C. Boulle, avec l'obligation de signature d'un accord collectif pour ouvrir le dimanche, « la loi Macron a donné les clés des grands magasins aux syndicats[1306] ». Cependant, d'autres représentants d'employeurs, comme le directeur général de la branche Grands magasins des Galeries Lafayette, Nicolas Houzé, tiennent à faire savoir à la presse qu'il semble *«* difficilement imaginable » de ne pas permettre les ouvertures dominicales, jugées « indispensables pour le futur de l'activité[1307] » de l'enseigne. Il entend parvenir à un accord, quel que soit le niveau de la négociation, la branche ou l'entreprise[1308]. Comme l'explique K. Ghazi, si la loi Macron ne garantit pas aux grandes enseignes les ouvertures dominicales clés en main, elle constitue une « boite à outils qui fait que le patronat peut choisir de négocier soit dans l'établissement, soit dans le groupe, soit dans la branche, soit dans le territoire[1309] ». Or, d'après ce syndicaliste, les patrons « vont tout essayer jusqu'à ce qu'ils trouvent une brèche[1310] ». En l'occurrence, c'est effectivement en essayant les différentes « clés » de la négociation (établissement, groupe, branche, territoire) que les grandes enseignes vont tenter de faire sauter le verrou syndical afin de généraliser les ouvertures dominicales dans les grands magasins parisiens.

1306 *Le Figaro*, « La loi Macron inapplicable dans les grands magasins à Paris », 8 septembre 2015.

1307 *AFP Infos Économiques*, « Ouvertures dominicales : le patron des Galeries Lafayette confiant », 16 septembre 2015.

1308 *Ibid.*

1309 Cité dans *La Croix*, « Le dimanche, une manne commerciale encore incertaine », 15 septembre 2015.

1310 *Ibid.*

Dès l'été 2015, l'Union du grand commerce de centre-ville (UCV) choisit d'entamer les premières négociations à l'échelle de la branche des grands magasins. Cette stratégie permet d'éviter les discussions avec uniquement les acteurs syndicaux de Paris dont la plupart appartiennent au Clic-P. Au niveau de la branche, les négociations sont en effet menées par les représentants des fédérations nationales du commerce. Or, depuis plusieurs mois, la direction nationale de la CFDT fait en sorte de se démarquer du Clic-P. Désavouant explicitement le syndicat du commerce d'Île-de-France (SCID), L. Berger affirme publiquement que la CFDT ne fait plus partie du Clic-P en août 2015[1311]. La négociation à l'échelle de la branche offre ainsi aux représentants d'employeurs, des interlocuteurs CFDT plus ouverts à la négociation de l'ouverture dominicale des grands magasins. Cependant, à l'échelle nationale, les fédérations CGT et FO détiennent plus de 50 % des voix et si elles peuvent être critiques vis-à-vis du Clic-P, elles restent peu disposées à signer un accord de branche sans d'importantes contreparties pour les salariés.

De plus, les négociations de branche ont l'avantage d'éviter les risques de distorsion de concurrence entre les grands magasins. Cependant, elles présentent également des inconvénients pour les grands magasins qui n'ont pas tout à fait les mêmes intérêts à ouvrir le dimanche et ne s'accordent pas forcément sur les niveaux de compensation à accorder pour le travail ce jour-là. D'un côté, la direction des Galeries Lafayette, désireuse de profiter du potentiel touristique de la capitale, espère être la première bénéficiaire des ouvertures dominicales du fait de sa position de leadeur sur le marché. Elle est également prête à payer double les salariés qui travaillent le dimanche. Cette proposition est d'autant moins contraignante pour l'enseigne que seulement 30 à 40 % des vendeurs de son magasin Haussmann sont des salariés des Galeries Lafayette Haussmann[1312]. À l'opposé, le Bon Marché du groupe LVMH, est situé dans un quartier moins touristique (7e arrondissement) que le quartier Haussmann et sait qu'une partie de sa clientèle aisée part dans sa résidence secondaire en fin de semaine. Dans cet établissement, 70 % des vendeurs sont des employés de l'enseigne qui devra donc supporter une grande partie du coût des compensations. Entre les deux, le Printemps cherche à majorer les salaires à 100 %

1311 *AFP Infos Économiques*, « Commerce : rififi interne à la CFDT à propos du Clic-P », 25 août 2015.

1312 Le reste étant des démonstrateurs. Cf. *Les Échos*, « Les grands magasins vont à l'ouverture du dimanche en ordre dispersé », 2 novembre 2015.

pour les douze dimanches les plus rentables, mais seulement à 30 % les suivants[1313], comme l'enseigne le fait déjà pour ses magasins de province (Marseille et Deauville).

Fin septembre 2015, lors de la troisième réunion de négociation de branche sur l'ouverture dominicale des grands magasins dans les ZTI, l'Union du commerce de centre-ville présente ses propositions, qu'elle décrit comme un socle commun pour l'ensemble de ses membres. Elle avance que seuls les 5 premiers dimanches pourraient être majorés à 100 %, les 7 suivants à 50 %, puis à 40 % pour les 4 autres et les 37 dimanches restants à 30 %. Tous les salariés bénéficieraient d'un repos compensateur. Cependant, elle suggère de distinguer d'une part les salariés spécifiquement embauchés pour travailler le week-end et de l'autre, les salariés de « la semaine ». Le volontariat pour le travail dominical ne concernerait que les seconds tandis que les premiers seraient considérés comme volontaires à la signature de leur contrat de travail qui stipulerait cet horaire spécifique. Les frais de garde d'enfants de moins de 10 ans seraient pris en charge à 50 % tandis que 1 000 postes seraient créés dans l'ensemble des magasins (et 2 000 de manière indirecte). Enfin, seul le personnel employé par les grands magasins serait concerné par ces dispositions, l'UCV refusant de s'engager pour les salariés de la démonstration ou de la sous-traitance (nettoyage, sécurité). Dès le lendemain, le Clic-P dénonce publiquement ce projet qu'il juge très inférieur aux promesses faites par les directions de grands magasins avant l'adoption de la loi Macron, notamment à propos du doublement du salaire, du volontariat systématique et du nombre d'emplois créés. Le 15 octobre, l'intersyndicale appelle les salariés du commerce parisien à la grève et à manifester depuis l'Hôtel-de-Ville jusqu'aux grands magasins et au siège de l'UCV. Près de 1 000 personnes selon les organisateurs – 400 selon la police – rejoignent le défilé. Quelques semaines plus tard, quatre fédérations syndicales du commerce (FO, CGT, CFE-CGC et CFTC) font également avoir qu'elles ne signeront pas d'accord sur la base des propositions actuelles de l'UCV.

Face aux difficultés à parvenir à un accord de branche, les directions des grands magasins cherchent également à obtenir des accords d'entreprise avec l'équivalent de leurs propositions formulées au niveau national.

1313 *Ibid.*

2) Le référendum au BHV : un revers pour les employeurs dans la négociation de branche

En parallèle des discussions de la branche des grands magasins, la direction du BHV se saisit de la volonté de certains syndicats locaux de fixer, au niveau de leur magasin, les conditions d'ouverture dominicale dans le cadre la nouvelle ZTI du Marais. Le syndicat Sud BHV accepte ces négociations d'entreprise, arguant qu'un accord de branche « au rabais […] ne bénéficierait qu'au patron et ne prendrait pas en compte toutes les spécificités[1314] » du magasin. De son côté, le groupe Galeries Lafayette qui possède le BHV, a tout intérêt à négocier un accord qui permettrait à un premier grand magasin parisien d'ouvrir tous les dimanches dans le cadre d'une ZTI, car cette ouverture constituerait ensuite un sérieux moyen de pression, que ce soit au niveau de la branche ou des autres entreprises, pour obtenir la signature d'un accord de la part des syndicats. Afin de légitimer un éventuel accord de ce type, la direction annonce dès le début des discussions avec les représentants des salariés que le texte sera soumis à un référendum auprès des salariés.

Les négociations aboutissent à un projet d'accord dans lequel la majoration des dimanches travaillés est dégressive. Les cinq premiers dimanches seraient majorés à 100 % avec un repos compensateur, les dix suivants à 100 % mais sans repos compensateur, et les trente-sept autres dimanches à 50 % seulement et sans repos compensateur. Les salariés en CDI qui travaillent habituellement la semaine ne pourraient pas travailler plus de quinze dimanches par an, la majoration à 50 % ne concernerait ainsi que les salariés spécifiquement embauchés pour travailler en fin de semaine. La direction s'engage en effet à embaucher 150 salariés pour renforcer les effectifs du week-end. Les syndicats SUD-BHV et CFE-CGC, représentant respectivement 33 % et 8 % des suffrages, se disent prêts à signer cet accord. Durant trois jours, du 20 au 22 novembre 2015, les salariés du BHV et une partie du personnel extérieur (démonstrateurs des marques, sécurité…) en poste depuis 12 mois en continu, sont consultés à propos de cet accord.

Ce référendum est particulièrement intéressant car il anticipe la situation pour laquelle la loi dite « El Khomri » du 8 août 2016 institue une consultation des salariés à l'initiative de syndicats minoritaires qui souhaiteraient faire valider un accord de la sorte. En l'occurrence, les

---

1314 Cité dans *AFP Doc*, « Travail dominical : les salariés du BHV consultés sur un projet d'accord », 20 novembre 2015.

syndicats signataires partisans de l’accord sont bien minoritaires et savent que le texte risque d’être dénoncé par les autres organisations syndicales. Sans même avoir le fondement légal qui sera institué quelques mois plus tard, ce référendum a ainsi pour objectif de contourner les syndicats majoritaires selon un processus déjà mis en lumière dans différents travaux (Denis et Pernot, 2018 ; Gourgues et Sainty, 2015 ; Pélisse, 2020).

Sur les 1 750 personnes inscrites, 1 267 salariés s’expriment, et 640 refusent le nouveau protocole d’accord (contre 627 qui le soutiennent). Au vu des résultats, Sud-BHV annonce qu’il ne signera pas le projet d’accord. Les syndicalistes qui défendaient le « non » au référendum, sont heureux de ce résultat. Ainsi la responsable CGT, C. Carlen indique à la presse :

> « Vu la force de frappe de ce groupe, qui a déterminé lui-même les conditions du scrutin et qui pensait l'emporter, c'est un très beau résultat[1315] ».

Plusieurs syndicalistes, comme Florine Blais, déléguée centrale CGT au BHV, restent toutefois prudents dans leur analyse :

> « On ne crie pas à la grande victoire, c'est passé à 13 voix près et la bataille ne fait que commencer, mais cela montre que, non, les gens ne veulent pas travailler 52 dimanches par an[1316] ».

La direction du magasin ne s’attendait en effet pas à cette « mauvaise nouvelle[1317] » et P. Houzé, le directeur du groupe Galeries Lafayette, met en avant le contexte particulier post-attentat pour expliquer le choix des salariés[1318]. Même s’il rappelle également que « la moitié des salariés se sont prononcés pour l’ouverture du dimanche », le résultat de ce référendum constitue un revers politique pour la direction puisque celle-ci organisait cette consultation uniquement pour renforcer la légitimité des ouvertures dominicales qui auraient pu être actées par un simple accord signé par SUD-BHV et la CFE-CGC.

1315 Citée dans *L’Humanité*, « Les salariés du BHV rejettent le travail tous les dimanches », 24 novembre 2015.

1316 Citée dans *ibid*.

1317 Citée dans *Le Parisien*, « Le surprenant refus des salariés du BHV », 24 novembre 2015.

1318 Il fait référence aux attentats du 13 novembre 2015. Voici les propos de Philippe Houzé quelques jours après la consultation : « Le référendum imaginé il y a trois mois dans un contexte différent, à la demande d'un syndicat représentant plus de 30 % des salariés, laissait présager un vote favorable. Mais quelques jours après les attentats tragiques, nos salariés ont été impressionnés par l'ambiance du moment, ce qui pourrait avoir fait basculer le vote. ». Interview de P. Houzé, dans *Le Figaro*, « Ouvrir le dimanche est vital pour le BHV », 24 novembre 2015.

Cet insuccès est d'autant plus délicat pour les grandes enseignes que leurs représentants contestaient régulièrement, à ce moment-là, l'obligation issue de la loi Macron, de signer un accord, sans possibilité de consulter directement les salariés, pour ouvrir dans les zones géographiques dérogatoires (ZTI, ZT et ZC). Face à l'attitude réticente de plusieurs organisations syndicales à signer un accord collectif, les porte-paroles des employeurs mettaient en avant la volonté des salariés de travailler le dimanche dont la preuve pourrait être obtenue grâce à des référendums. Or, au BHV, ce sont bien les salariés qui se sont exprimés contre un accord sur lequel des syndicats étaient prêts à apposer leurs signatures. Vu l'importance de ce grand magasin, les résultats de cette consultation sont commentés dans la presse nationale et pèsent dans les négociations de branche.

Alors qu'un résultat favorable lors du référendum du BHV aurait été un moyen de pression supplémentaire des représentants du grand commerce pour inciter les fédérations syndicales à signer un accord avec des majorations dégressives, le vote défavorable des salariés du BHV persuade, à l'inverse, les représentants patronaux de revoir leurs propositions au niveau de la branche.

3) Le refus des syndicats de valider la proposition de l'UCV

Après l'échec de la validation de l'accord au sein du BHV de l'avenue de Rivoli, les négociations à l'échelle de la branche des grands magasins se poursuivent. Le 14 décembre 2015, les représentants patronaux revoient à la hausse les contreparties envisagées pour les salariés privés de repos hebdomadaire le dimanche. L'UCV propose ainsi la majoration à 100 % du salaire pour tous les dimanches travaillés et cinq jours potentiels de repos compensateurs selon le nombre de dimanches travaillés. Les salariés employés la semaine ne pourront travailler au-delà de quinze dimanches par an. Une participation aux frais de garde d'enfants est prévue à hauteur de 30 euros par dimanche ainsi que la prise en charge à 60 % (au lieu de 50 %) des frais de transport pour les salariés dominicaux. Les représentants du grand commerce s'engagent à nouveau sur la création directe de 1 200 postes, et 2 400 de manière indirecte. En revanche, les salariés spécifiquement embauchés pour le week-end ne sont toujours pas concernés par le volontariat et aucune disposition n'est prévue pour encadrer les garanties des salariés de la démonstration et de la sous-traitance. Claude Boulle, le président de l'UCV, laisse les syndicats se prononcer sur ce « très bon compromis, conforme à ce que souhaitent les salariés » jusqu'au 23 décembre.

Indépendamment du niveau des contreparties envisagées, plusieurs responsables CFDT CGT, dénoncent la manière impérative dont les représentants patronaux somment les syndicats d'avaliser le texte. En particulier, ils accusent l'UCV de brandir, au cours de négociations, la menace d'un changement de loi afin de supprimer l'obligation d'accord collectif si les syndicats refusent de signer leur proposition[1319]. L'organisation patronale a en effet conscience d'avoir le pouvoir exécutif de son côté puisque les dispositions de la loi Macron sur le travail dominical ont été rédigées en grande partie pour permettre l'ouverture régulière des grands magasins parisiens ce jour-là.

D'ailleurs, c'est justement dans ce contexte de négociations bloquées par le refus des syndicats, que le gouvernement envisage d'insérer des dispositions relatives au référendum d'entreprise dans son nouveau projet de réforme du Code du travail. La ministre du Travail, Myriam El Khomri, défend en effet l'idée d'un « principe majoritaire » dans le cas où des syndicats représentant entre 30 et 50 % des salariés signeraient un accord et pourraient initier un référendum auprès des salariés pour valider le texte et contourner une éventuelle opposition des autres forces syndicales[1320]. Quelques mois plus tard, le gouvernement inscrit cette mesure dans la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels[1321]. Si le président François Hollande a pu exprimer des réserves au sujet des référendums d'entreprise, il prend soin de distinguer des référendums où les salariés « ont à perdre », comme dans l'entreprise Smart avec une augmentation de leur durée hebdomadaire de travail[1322], et des référendums sur le travail dominical où les salariés

---

1319 Il s'agit de Steve Mars pour la CFDT et de Céline Carlen pour la CGT. Cf. *AFP Doc*, « Les grands magasins : nouveau projet d'accord soumis à consultation jusqu'au 23 décembre », 14 décembre 2015 ; *L'Humanité*, « Dimanches : l'offre piégée de la Fnac », 11 janvier 2016.

1320 Citée dans *Le Monde*, « Le grand bazar de l'ouverture des commerces le dimanche », 13 février 2016.

1321 Avec cette loi, un accord est validé uniquement s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés, au lieu de 30 % auparavant. Si des syndicats minoritaires représentant 30 % des suffrages exprimés signent un accord, celui-ci pourra être validé « s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ». cf. Article 21, chapitre II, de la *loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*

1322 Référence à un référendum d'entreprise organisé par l'usine automobile Smart France à Hambach en septembre 2015. Ce référendum « consultatif » demandait aux salariés de valider les principales dispositions du « Pacte 2020 ». Ce dernier prévoyait notamment d'augmenter la durée hebdomadaire de travail à 39 heures, payées 37 heures pour les ouvriers et une diminution de jours de RTT pour les cadres en échange du « maintien de l'emploi » jusqu'en 2020. Ce référendum a été accepté par 56 % des 800 votants. Cependant, si 74 % des cadres, agents de maîtrise, techniciens et employés se sont prononcés pour l'accord, celui-ci a été rejeté par 86 % des ouvriers de l'usine.

« volontaires ont tout à gagner puisqu'on leur propose une "sur-rémunération"[1323] ». Ainsi, les employeurs ont bien l'aval de l'exécutif quand ils encouragent le référendum pour contourner les oppositions syndicales. Or, cette stratégie patronale a d'autant plus de poids qu'en l'occurrence, le refus des syndicats de signer cet accord risque d'empêcher l'application de nouvelles dispositions en matière d'ouverture dominicale et nocturne dans le commerce.

Avec FO, la CGT dénonce ce « chantage » et estime les contreparties avancées sont insuffisantes car les propositions de l'UCV sont « en dessous de ce que toucheraient des salariés qui feraient juste les 12 dimanches autorisés par le maire[1324] ». Elle dénonce à nouveau la « contractualisation du volontariat[1325] » qui conduit à en faire disparaître le principe pour les salariés embauchés pour le week-end. À l'inverse, la CFE-CGC se dit prête à amender à la marge le texte pour ensuite le valider. La CFDT a alors un rôle déterminant car elle seule permettrait que le texte soit signé par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages. Or, deux jours après la réunion de branche, le 16 décembre, la fédération du commerce de la CFDT fait savoir, dans un communiqué adressé à l'AFP, qu'elle ne sera pas signataire de l'accord proposé par l'UCV pour trois raisons principales. D'abord, elle justifie son choix en considérant que le projet patronal risque de créer une « catégorie de travailleurs embauchés avec une obligation contractuelle de travail dominical [et] avec moins de droits[1326] ». De plus, elle s'inquiète du refus de la part de l'organisation patronale de « tout geste pour deux tiers des salariés concernés, à savoir les personnels de la démonstration, les prestataires et les sous-traitants[1327] ». Enfin, la CFDT conteste la volonté de l'UCV d'augmenter la durée des « périodes hautes de modulation[1328] » (passant de 9 à 15 semaines) au cours desquelles les magasins ouvrent plus de 10 heures par jour. La fédération tient toutefois à rappeler qu'elle reste « dans une position de

[1323] Cité dans *AFP Infos Françaises*, « Hollande exprime ses réserves sur les référendums d'entreprise », 19 octobre 2016.

[1324] En effet, dans ce cas, les salariés bénéficient d'une majoration de 100 % et d'un repos compensateur équivalent en temps. Citée dans *AFP Doc*, *op. cit.*, 14 décembre 2015.

[1325] Expression de Céline Carlen, responsable CGT à Paris et animatrice du Clic-P, citée dans *La Tribune*, « ouverture dominicale : pourquoi la loi Macron n'a rien réglé », 24 novembre 2015.

[1326] Citée dans *AFP Infos Françaises*, « Travail dominical dans les grands magasins : la CFDT refuse à son tour, l'accord bloqué », 16 décembre 2015. À ce sujet, Céline Carlen, responsable CGT à Paris et animatrice du Clic-P, parle de « contractualisation du volontariat », citée dans *La Tribune*, « Ouverture dominicale : pourquoi la loi Macron n'a rien réglé », 24 novembre 2015.

[1327] Citée dans *AFP Infos Françaises*, *op. cit.*, 16 décembre 2015

[1328] *Ibid.*

négociation si la chambre patronale souhaite remettre le sujet à l'ordre du jour [...] en prenant en compte les points[1329] » mentionnés précédemment.

Les discussions de branche sont prolongées en janvier 2016 mais n'aboutissent finalement pas, car les représentants du grand commerce n'apportent aucun changement significatif à leurs propositions. Le cœur des négociations se déplace alors de la branche au niveau des entreprises. Même si elles sont peu nombreuses, d'autres branches parviennent néanmoins à établir des accords sur les horaires dérogatoires dans les zones touristiques internationales.

4) Les autres accords de branche sur le travail dominical et nocturne dans le commerce

Au-delà des seuls grands magasins, les accords de branche pour permettre les ouvertures dominicales des commerces dans les zones géographiques dérogatoires (ZC, ZT et ZTI) sont peu nombreux à l'échelle nationale. Sur les quatre années qui suivent la promulgation de la loi du 6 août 2015, seulement trois accords de ce type sont établis en la matière : deux sont signés en 2016, un en 2017 et aucun en 2018.

En janvier 2016, l'Union française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, des pierres et des perles (UFBJOP) qui représente les grands joailliers tels que Cartier ou Boucheron, signe un accord pour la branche bijouterie, joaillerie et orfèvrerie[1330]. Ce dernier inclut notamment une majoration salariale de 150 % pour les salariés concernés et une prise en charge des frais de garde d'enfants jusqu'à 1 850 euros par an. Il est parafé par FO et la CFDT qui en l'occurrence sont issues de la branche métallurgie. Quatre mois plus tard, en avril 2016, un autre accord est ratifié dans la branche de la couture parisienne. Ce texte établi entre la Fédération française de la couture (prêt-à-porter, couturiers et créateurs de mode), FO, la CFDT et la CGC limite à 26 le nombre de dimanches travaillés par an et propose une majoration de 100 % du salaire. Il doit permettre aux enseignes Lanvin, Hermès, Christian Dior, Chanel, Fendi ou Kenzo de faire travailler, si elles le souhaitent, les salariés le dimanche dans les points de ventes des grands magasins et sur rue. Ainsi, les deux branches qui parviennent en 2016 à un accord sur le travail

---

1329 *Ibid.*

1330 Cet accord ne concerne pas les chaines de bijouterie qui dépendent d'une autre branche.

dominical en application de la loi du 6 août 2015 sont très spécifiques et couvrent le secteur du luxe.

En juillet 2017 toutefois, la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement qui concernent 120 enseignes comme H&M, Célio, Kiabi, soit 22 000 points de vente et près de 120 000 salariés, parvient également à un accord. Celui-ci prévoit notamment une majoration à 100 % de la rémunération pour les salariés qui travaillent le dimanche, un maximum de 26 dimanches travaillés par an, sauf pour les salariés spécifiquement embauchés pour travailler le week-end, qui ne sont également pas concernés par le principe de volontariat. Dans le cas où la durée du travail est répartie sur 5 jours ou plus, les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos consécutifs au moins de 10 fois par an.

Christelle Chartier, chargée du commerce à la CGT estime, à propos de l'accord signé par la branche de l'habillement, qu'« on en a à peine parlé, c'est bien le signe qu'il y a une banalisation du travail le dimanche[1331] ». La loi Macron a en effet transformé la question du travail dominical en sujet ordinaire de négociations. Cependant, plusieurs contestations portant sur le travail dominical et nocturne dans le commerce ont lieu durant les années qui suivent l'application de la loi Macron, mais elles se déroulent principalement à l'échelle des entreprises, plutôt que de la branche. Hormis ces quelques cas d'accords de branche, les accords collectifs sont en effet surtout négociés au niveau des entreprises dans les années 2016 et 2017.

C) La stratégie du « dialogue social » d'entreprise pour obtenir des accords collectifs

Dès la fin de l'année 2015, plusieurs entreprises telles que H&M, Etam, Natures & Découvertes, le groupe Inditex (Zara, Bershka, Massimo Dutti, Oysho, Pull & Bear et Stradivarius) parviennent à un accord avec leurs syndicats respectifs pour ouvrir le dimanche dans les zones dérogatoires. À partir de 2016, de nombreux accords d'entreprise (ou de groupe) sont signés dans le commerce en vue de déroger de manière permanente au repos hebdomadaire le dimanche dans le cadre des zones géographiques établies par la loi Macron. En 2017, pas moins de 122 accords d'entreprise sont signés à ce sujet. L'année suivante, 38 accords

[1331] Citée dans *La Croix*, « Le travail du dimanche s'étend en France », 4 août 2017.

d'entreprise et 4 accords de groupe entrent également en application. Dans le chapitre 7, je proposerai une analyse systématique de ces accords pour faire ressortir leurs principales caractéristiques. Je me limite ici à présenter seulement six cas emblématiques dont les négociations ont été l'objet de nombreux conflits avec les syndicats. Il s'agit des enseignes qui ont été au cœur de l'élaboration de la loi Macron et qui bénéficient encore d'une importante couverture médiatique dans les années qui suivent la promulgation de la loi. Surtout, ces entreprises ont dû contourner une forte opposition de la part des syndicats – en particulier à Paris – afin d'obtenir un accord en la matière.

Les quatre principaux grands magasins parisiens (BHV, Galeries Lafayette, Printemps et Bon Marché) arrachent des accords sur le travail dominical avec une stratégie similaire : ils jouent sur la concurrence entre eux et s'appuient sur la scission du SCID et de la CFDT pour évincer le premier des négociations (1). Quant à la Fnac et à Monoprix, ces entreprises choisissent le périmètre de négociations qui leur permet de trouver des interlocuteurs aptes à signer des accords et s'appuient également sur l'évolution de la représentativité des syndicats (2).

1) La stratégie des grands magasins parisiens : faire de la concurrence une force et évincer les syndicats contestataires

Deux mois après l'échec des discussions de branche, en mars 2016, la direction du BHV-Marais relance de nouvelles négociations sur l'ouverture dominicale. Cette fois-ci, elle souhaite profiter du fait que plusieurs syndicats sont favorables à un accord en la matière, sans conditionner son application à une consultation des salariés. Comme à l'automne précédent, la direction, la CFE-CGC et SUD-BHV s'entendent le 22 avril 2016 sur un texte qui propose notamment une majoration salariale de 100 % et une journée récupérée pour les 15 premiers dimanches travaillés par les salariés volontaires en CDI. Pour les salariés employés habituellement la semaine, un plafond de 15 dimanches travaillés par an est fixé (en plus de leur durée contractuelle de travail) tandis que les salariés de « fin de semaine » bénéficient d'une majoration de seulement 50 % (sans récupération en repos) à partir du 16e dimanche travaillé. Pour assurer le fonctionnement du magasin sept jours sur sept, l'entreprise s'engage à embaucher 150 personnes. En échange de cette nouvelle journée travaillée, elle prévoit la suppression de la nocturne hebdomadaire le mercredi soir, l'abandon d'une nouvelle grille de rémunération controversée et s'engage à ne pas fermer trois magasins en région parisienne et à Lyon pendant la durée de l'accord (3 ans). Un des délégués syndicaux de SUD-BHV, François

Le Menuet, justifie son ralliement au texte en considérant que l'ouverture dominicale est une tendance à laquelle « on ne va pas échapper[1332] », il explique ainsi :

> « Ce que veulent les gens, c'est du pouvoir d'achat. Il y a beaucoup de travailleurs pauvres[1333] ».

La position de SUD-BHV est de défendre les ouvertures dominicales à partir du moment où elles permettent aux salariés qui travaillent ce jour-là d'augmenter leurs revenus, et ce, contre l'avis de la fédération Sud Commerces qui désavoue publiquement ce syndicat.

Tous les syndicats du magasin ne soutiennent pas cet accord. La CGT (34 %) a même annoncé qu'elle exercerait son droit d'opposition. La CFTC (24 %) n'est pas non plus signataire du texte, « par respect du résultat du référendum du 22 novembre » et également parce que ce texte ne concerne pas les « salariés extérieurs (démonstrateurs, personnel de service et de sécurité) qui représentent environ 50 % de l'effectif[1334] ». Cependant, ce syndicat qui se présente comme « partenaire social responsable[1335] » refuse de faire opposition.

Finalement, l'accord est donc validé et le BHV est le premier grand magasin parisien à ouvrir ses portes tous les dimanches à partir de juillet 2016. De ce fait, ce texte crée un précédent que tous les autres grands magasins vont utiliser pour exiger de la part des syndicats qu'ils acceptent à leur tour un accord afin que l'ouverture dominicale du BHV ne crée pas une concurrence déloyale trop longtemps.

Au même moment, des négociations similaires ont lieu aux Galeries Lafayette du boulevard Haussmann. En mai 2016, la direction propose un accord qui prévoit pour les salariés qui travaillent habituellement la semaine le paiement double le dimanche et un jour de repos compensatoire. Ces salariés devront être volontaires et pourront travailler au maximum 8 dimanches dans l'année. Pour les salariés embauchés spécifiquement le week-end, la majoration salariale sera également de 100 % pour les heures effectuées le dimanche mais sans récupération. L'entreprise envisage d'embaucher 10 à 15 % de personnel supplémentaire à temps partiel en CDI pour assurer l'ouverture tous les dimanches. En plus de la majoration salariale de 100 % pour les heures de travail effectuées le dimanche, cet accord introduit une « compensation

---

1332 Cité dans *Les Échos*, « Dimanche : l'accord du BHV crée un précédent pour les grands magasins », 10 mai 2016.

1333 Cité dans *ibid.*

1334 Extrait d'un communiqué cité dans *AFP Doc*, « Le BHV-Marais, premier grand magasin à pouvoir ouvrir dès juillet », 6 mai 2016.

1335 *Ibid.*

salariale exceptionnelle » qui correspond à une augmentation de salaire de base d'1/13e du supplément de rémunération mensuel le plus élevé ayant été perçu sous forme de contreparties financières par les salariés qui, au cours des trois dernières années (2013-2015), ont travaillé au moins un dimanche de décembre et bénéficié des compensations à ce titre[1336]. L'accord permet donc d'intégrer au salaire de base des salariés les précédentes majorations salariales perçues au mois de décembre pour le travail dominical. De plus, il met en place un 13e mois pour tous les salariés, ce qui correspond à une revendication de certains syndicats depuis plusieurs années.

La CFE-CGC (29 % des suffrages aux dernières élections) et la CFTC (10 %) signent cet accord avec la direction. Initialement la commission exécutive de la CGT qui est la première force syndicale de l'établissement avec 35 % des voix, choisit de ne pas s'opposer à l'accord. C'est un véritable tollé au sein de l'US CGT Commerce, cheville ouvrière du Clic-P. Céline Carlen, ancienne secrétaire du syndicat des Galeries Lafayette, désormais investie dans l'US principalement, intervient pour chercher à convaincre les responsables du syndicat local de faire valoir leur droit d'opposition à ce texte conformément aux combats menés dans le cadre du Clic-P depuis six ans. Finalement, la commission exécutive change d'avis et fait le choix de s'opposer à l'accord aux côtés de Sud et du SCID-CFDT.

Toutefois, la direction conteste la représentativité du SCID qui représentait jusque-là 14 % des suffrages. En effet, depuis janvier, cette organisation n'est plus affiliée à la CFDT qui a donc désigné un nouveau délégué syndical pour négocier en son nom. À l'opposé, le SCID conteste devant la justice cette désignation par la fédération des services de la CFDT. En juin 2016, le tribunal de grande instance de Paris annule, pour des questions de forme, la désignation de ce délégué syndical mais indique bien que la CFDT était fondée à la faire, estimant que la fédération doit profiter pleinement de la représentativité obtenue par le SCID-CFDT[1337]. Or, sans la représentativité du SCID, le poids des syndicats opposés à l'accord n'est pas assez important pour faire invalider l'accord. Dès le mois de juin, la direction des Galeries Lafayette annonce ainsi que son magasin du boulevard Haussmann sera ouvert tous les dimanches à partir de janvier 2017.

1336 Remarquons que cette augmentation du salaire de base n'est valable que pour ceux qui ont effectivement travaillé les dimanches de décembre entre 2013 et 2015. Autrement dit, elle exclut les salariés qui n'étaient précédemment pas volontaires pour le faire et les nouveaux embauchés.

1337 De nouvelles audiences sont prévues sur ce point à l'automne 2016 mais aucune n'aboutira favorablement pour le SCID.

À partir de juillet 2016, c'est au tour du Bon Marché et de la Grande Épicerie de Paris, propriétés de LVMH, d'ouvrir les négociations sur le travail dominical. L'enseigne profite elle aussi du transfert de la représentativité du SCID vers la CFDT. Le 25 novembre, la direction trouve un accord avec cette dernière et la CFE-CGC. Ce texte propose que le samedi soit l'objet de majorations salariales quand le week-end complet est travaillé. Dans ce cas de figure, non seulement le travail dominical est majoré de 100 %, mais le travail le samedi l'est également à 25 % pour les douze premiers week-ends, puis à 50 % pour les douze suivants (entre le 13e et le 24e week-end travaillé), et enfin à 75 % pour les suivants. À chaque franchissement de seuil, la majoration supérieure s'applique rétroactivement pour les week-ends précédents. En outre, la direction fixe « cinq week-ends forts » par an pour lesquels la majoration salariale de 100 % s'applique également au samedi. L'enseigne pourra ouvrir ses portes tous les dimanches à partir de mars 2017.

Enfin, à la toute fin de l'année 2016, le Printemps parvient à un accord sur le sujet avec la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA qui représentent au total 42 % des suffrages. Ce texte est établi *in extremis* le 30 décembre, soit juste avant l'entrée en vigueur de la loi El Khomri, car la direction sait qu'elle ne pourra pas obtenir l'aval des syndicats qui représentent au moins 50 % des salariés, comme l'impose la nouvelle législation. L'accord stipule que tous les salariés qui travaillent le dimanche bénéficieront d'une majoration de 100 %. Sauf les salariés spécialement embauchés le week-end, les employés pourront au maximum travailler 12 dimanches par an, ils devront se porter volontaires et bénéficieront d'un repos compensateur. La direction s'engage à créer 120 à 170 emplois, dont 100 à 150 sur boulevard Haussmann, soit 45 emplois en équivalent temps plein. À partir de juin 2017, le Printemps ouvre donc ses magasins situés en zones touristiques internationales tous les dimanches.

Ainsi, malgré l'opposition des syndicats toujours investis dans le Clic-P et de FO, les directions des grands magasins parisiens obtiennent des accords pour permettre l'ouverture dominicale en recourant à trois tactiques. La première a consisté à jouer sur la concurrence des magasins entre eux : à partir du moment où le premier est parvenu à un accord, les autres sont fortement incités à suivre le pas. Ensuite, les enseignes ont réussi à marginaliser certains syndicats les plus contestataires. Elles ont en effet utilisé avec profit les dissensions entre la CFDT et le SCID pour arracher des accords grâce aux voix obtenues par le SCID mais sans sa politique, désormais remplacée par celle de la fédération CFDT. Enfin, la pression sur les

syndicats a été possible en accordant dans certains cas, des contreparties importantes aux salariés – par exemple la majoration le samedi ou le 13e mois, en plus de la majoration à 100 % du dimanche – afin d'encourager les organisations hésitantes à signer les accords, ou au moins à ne pas s'y opposer. Comme nous le verrons dans le septième chapitre, ces contreparties sont loin d'être aussi importantes dans tous les commerces de détail.

Les grands magasins parisiens ne sont pas les seuls à faire valider des accords relatifs aux horaires dérogatoires dans les zones touristiques internationales malgré une importante opposition syndicale initiale.

2) La stratégie de la Fnac et de Monoprix : jouer sur le périmètre de négociations et la représentativité syndicale

La Fnac et Monoprix sont deux enseignes dans lesquelles les syndicats contestent depuis plusieurs années l'extension des horaires d'ouverture. En jouant sur le périmètre des négociations et l'évolution de la représentativité syndicale, les directions de ces entreprises parviennent néanmoins à obtenir des accords collectifs en la matière.

Fnac : le choix de la négociation à l'échelle nationale

Dès octobre 2015, la direction de la Fnac entame des négociations pour permettre l'ouverture dominicale de neuf magasins supplémentaires dans les zones touristiques internationales, en plus de ses douze points de vente qui ouvrent déjà tous les jours, à l'image de celui des Champs-Élysées par exemple. Ces nouvelles ouvertures concernent principalement les Fnac parisiennes mais la direction choisit de mener les négociations au niveau du groupe afin de contourner les syndicats parisiens les plus farouchement opposés au travail dominical, notamment la CGT et Sud, majoritaires à « Fnac Paris ». Cependant, cette stratégie rencontre de nombreuses difficultés.

En janvier 2016, la Fnac propose un projet d'accord dans lequel les magasins ouverts régulièrement sept jours sur sept accorderaient aux salariés une majoration de 200 % pour les douze dimanches de l'année les plus générateurs de chiffres d'affaires et une majoration de 100 % pour les quarante autres. Le texte ne propose pas de repos compensateur pour les salariés,

mais prévoit les dispositions habituelles issues de la loi Macron (expression du volontariat par écrit tous les trois mois, prise en charge des frais de transports ou de garde d'enfants éventuels, etc.). Pour les points de vente qui ouvrent dans le cadre des « douze dimanches du maire », les salariés bénéficient d'une majoration de 100 % et d'un repos compensateur, comme le prévoit la loi. Le 19 janvier, trois syndicats du groupe (la CFE-CGC, la CFTC et la CFDT) annoncent qu'ils sont prêts à signer ce projet. La CFDT souligne que l'accord garantit aux salariés la réversibilité du volontariat, l'assurance de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs même pour ceux qui travaillent régulièrement le dimanche et enfin, une augmentation de 2,6 % des effectifs des magasins ouverts régulièrement le dimanche[1338].

Toutefois, dès le lendemain, la CGT, FO et Sud, qui dépassent 50 % des suffrages annoncent, eux, qu'ils feront opposition à cet accord. La presse nationale relaie abondamment ces épisodes et présente l'accord de la Fnac comme l'un des « plus généreux » que les enseignes aient proposé puisqu'il prévoit de payer « triple » les salariés[1339]. Pourtant, la multiplication par trois du salaire n'est valable ni pour les magasins qui ouvrent occasionnellement le dimanche, ni pour plus des trois quarts des dimanches travaillés dans les établissements qui fonctionnent régulièrement sept jours sur sept (40 dimanches sur 52, soit près de 77 %). Qui plus est, cette majoration à 200 % se substitue aux repos compensateurs qui sont proposés par d'autres enseignes. Toutefois, les organisations syndicales font le choix de ne pas mettre en avant ces précisions sur le montant des contreparties mais insistent plutôt sur leur opposition de « principe » au travail dominical, comme l'explique cette déléguée syndicale centrale SUD au journal *La Croix* :

> « Pour nous, c'est une question de principe, de choix de société. Quelles que soient les contreparties, nous sommes opposés à un modèle de société où le dimanche devient un jour de travail comme les autres. Nous défendons la nécessité d'un jour de repos commun, d'autant plus à la Fnac où la plupart des salariés travaillent déjà le samedi[1340] ».

Comme le samedi est déjà travaillé régulièrement dans le commerce, cette syndicaliste considère que l'ouverture dominicale régulière entraîne un recul des conditions de vie des salariés de ce

1338 *AFP Doc*, « Travail du dimanche : rude déconvenue pour la Fnac avec un accord mort-né », 20 janvier 2016.

1339 Notamment *Le Monde*, « Travail du dimanche : les enseignes tentent de sortir de l'impasse », 11 janvier 2016, *Les Échos*, « Travail du dimanche : l'accord conclu à la Fnac bloqué par la CGT, SUD et FO », 20 janvier 2016 et *La Croix*, « Trois syndicats font barrage au travail dominical à la Fnac », 21 janvier 2016.

1340 *La Croix*, *op. cit.*, 21 janvier 2016.

secteur car elle les priverait de tout « jour de repos commun ». La question du niveau des contreparties est donc ici jugée secondaire par rapport à ce problème principal.

De plus, les syndicats opposés à l'accord estiment que les conditions de rémunération des salariés de la Fnac sont trop médiocres pour rendre acceptable la logique du volontariat en échange de contreparties financières. Dans un communiqué commun, ces trois organisations expliquent que « les bons résultats financiers [...] sont construits principalement sur des plans d'économie dont la masse salariale est la principale variable d'ajustement » et que le groupe vise « à travers la paupérisation des salariés […], un volontariat [qui] contraint [les employés à] travailler sur des horaires atypiques donnant lieu à des contreparties financières[1341] ». Ainsi, c'est bien au nom des conditions d'emploi des salariés de la Fnac – que ce soit le travail régulier le samedi ou ici, les rémunérations considérées insuffisantes – que ces syndicats justifient leur opposition à cet accord.

La direction de la Fnac dénonce publiquement leur attitude qu'elle qualifie de « dogmatique[1342] ». Elle communique abondamment en direction de la presse et des salariés pour tenter de faire pression sur les syndicats non-signataires afin qu'ils changent d'avis et ne s'opposent finalement pas à l'accord. C'est ce qu'explique une responsable RH de la Fnac au cours d'un entretien réalisé au siège du groupe à Ivry-sur-Seine trois mois plus tard :

> « On a négocié un bon accord qui est extrêmement favorable aux salariés. Depuis janvier, on explique aux salariés que cet accord les protège et qu'ils ont tout intérêt à ce que les syndicats ne s'y opposent pas. Depuis, on communique aux salariés pour qu'ils se retournent vers eux. On a un gros dispositif de comm' et on utilise tous les moyens à notre disposition. Et puis, il faut savoir que les salariés des magasins qui ouvrent déjà, sont très favorables à cet accord car il leur ferait gagner plus. Le vrai problème, c'est Paris[1343] ».

Ainsi, durant la phase de consultation des instances de représentation du personnel, la direction fait campagne non seulement à l'extérieur de l'entreprise – par voie de communiqué et de conférence de presse[1344] – mais également à l'intérieur en s'adressant directement aux salariés

---

[1341] Citées dans *Reuters économique*, « Fnac : CGT, FO et Sud ne signent pas l'accord du dimanche », 20 janvier 2016.

[1342] Citée dans *AFP Infos économiques*, « Fnac : le travail dominical, un recul pour les syndicats opposés à l'accord », 12 juillet 2016. Propos repris comme tels par certains journaux de droite comme *Le Figaro*. Cf. *Le Figaro*, « Travail le dimanche : les enseignes face au dogme syndical », 21 janvier 2016.

[1343] Entretien avec une responsable RH de la Fnac, le 8 mars 2016.

[1344] Par exemple, *AFP Infos Économiques*, « Travail dominical : le PDG de la Fnac espère toujours que l'accord sera mis en œuvre », 18 février 2016 et *Les Échos*, « Fnac : l'accord sur le travail du dimanche bloqué par trois syndicats », 12 juillet 2016.

afin de leur expliquer les avantages de l'accord. Sa stratégie consiste à mobiliser les salariés des magasins des zones touristiques qui ouvrent déjà le dimanche avec des contreparties moindres pour qu'ils défendent l'accord, notamment auprès de leurs organisations syndicales.

Toutefois, ce plan n'aboutit pas immédiatement. En effet, alors que le 12 juillet 2016, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC ratifient officiellement l'accord en question, les trois syndicats non-signataires confirment quelques jours plus tard qu'ils exerceront bien leur droit d'opposition. La direction du groupe n'en reste néanmoins pas là : elle sait que ce débat constituera l'un des principaux enjeux des prochaines élections professionnelles du groupe et elle compte bien infléchir la représentativité des différentes forces syndicales afin d'obtenir la ratification de l'accord.

La direction s'adresse spécifiquement aux salariés des magasins qui ouvrent déjà le dimanche. Elle leur affirme que si un accord n'est pas établi dans les trois ans suivant la promulgation de la loi, ces points de vente devront fermer ce jour-là et elle sera alors contrainte de supprimer des emplois. Face à cette menace, les trois syndicats signataires voient leur poids grossir aux élections professionnelles de novembre 2016 puisqu'ils cumulent désormais 51,6 % des voix des salariés à l'échelle nationale avec 27,7 % pour la CFTC, 6 % pour la CFE-CGC et 17,8 % pour la CFDT[1345]. La CGT reste le premier syndicat avec 35,7 % des suffrages, mais la direction a désormais le champ libre pour imposer les nouvelles ouvertures parisiennes en établissant un accord national de groupe. En janvier 2017, les représentants de la direction de la Fnac parviennent à un accord similaire au précédent[1346] avec la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. Et cette fois-ci, les syndicats oppositionnels ne peuvent pas l'invalider. Finalement, à partir du 26 mars 2017, les différents magasins parisiens de la Fnac ouvrent désormais tous les dimanches.

Monoprix : la multiplication des accords locaux

Ce type de stratégie qui combine une adaptation du périmètre de négociation au niveau le plus favorable pour l'employeur et l'encouragement à soutenir des syndicats prêts à signer des

---

[1345] *Le Figaro*, « La Fnac peut enfin ouvrir tous les dimanches », 26 janvier 2017.

[1346] Les principales dispositions restent les mêmes. La direction s'est toutefois engagée sur un pourcentage légèrement supérieur de nouvelles embauches pour les magasins qui ouvrent régulièrement le dimanche, passant de 2,6 % à 3,1 %.

accords sur le travail de nuit ou du dimanche, n'est pas spécifique à la Fnac. Elle s'est déployée également dans d'autres enseignes et à cet égard, l'exemple de Monoprix est significatif.

Quand le Clic-P commence à contester le travail de nuit dans le commerce, l'enseigne Monoprix, pionnière dans les ouvertures tardives de ses magasins, justifie la légalité de ces pratiques, par l'existence d'un accord d'entreprise signé en 2006 et complété par un avenant en 2009. Avec les élections professionnelles de 2012, la CGT obtient la majorité absolue des voix (51 %) et fait alors opposition à ce texte, considérant que, avec ou sans accord, le travail de nuit est ici illégal. Dans le sillage de l'intersyndicale parisienne, elle recourt alors à la justice pour enjoindre à l'enseigne de ne plus ouvrir au-delà de 21 h. En février 2012, le tribunal de grande instance invalide bien l'accord et la cour d'appel de Versailles confirme cette décision l'année suivante. Dans les mois qui suivent, la direction de Monoprix obtient un nouvel accord avec CFDT, la CGC et FO pour le travail de nuit, avec notamment des majorations de 25 % du salaire de base pour les heures effectuées au-delà de 21 h, contre 15 % précédemment. Une nouvelle fois, la CGT, toujours convaincue que ce type d'accord est illégal, utilise sa position majoritaire pour dénoncer l'accord.

En octobre 2013, au moment où l'affaire Sephora bat son plein, la direction de Monoprix annonce, par voie de communiqué de presse, qu'elle va être contrainte de fermer à 21 h quatre-vingt-quatorze magasins (sur les 300 que compte l'enseigne) dont quatre-vingt-onze ouvraient jusqu'à 22 h et trois jusqu'à minuit[1347]. En réalité, quelques mois plus tard, si une partie des magasins (42 sur les 94) ferment bien leurs portes à 21 h, ce n'est pas le cas de la majorité d'entre eux. Pour cette raison, la CGT réclame en janvier 2014 la liquidation de l'astreinte d'un montant de plusieurs millions d'euros pour non-respect de la décision judiciaire de fermeture de ses magasins[1348]. Le 10 septembre 2014, elle obtient d'ailleurs 750 000 euros d'astreintes en appel, soit 250 000 euros de plus qu'en première instance.

Cependant, la direction avance ses pions à l'échelle locale : partout où elle peut, elle négocie des accords, magasin par magasin, pour réguler le recours au travail de nuit. Quand la CGT est majoritaire, elle dénonce ces textes conventionnels mais elle n'est pas présente partout, dix-sept établissements sont par exemple sans aucune appartenance syndicale[1349]. Ainsi, entre 2013 et 2015, l'entreprise Monoprix transmet à la Direccte vingt-deux accords (ou avenants) locaux sur le travail de nuit. La direction de l'enseigne joue donc sur le périmètre de négociation

---

[1347] *Le Monde*, « La CGT contraint Monoprix à fermer ses supermarchés au plus tard à 21 h », 3 octobre 2013.

[1348] *LSA*, « La CGT demande à Monoprix la liquidation de 5 millions d'euros d'astreinte », 28 janvier 2014.

[1349] *Ibid.*

pour légitimer les ouvertures nocturnes grâce à des accords locaux (même si la valeur légale de ces derniers est contestable).

En 2016, la tenue des nouvelles élections professionnelles est une aubaine pour la direction. En effet, d'après les représentants CGT de Monoprix, cette dernière en profite pour faciliter la campagne de la CFDT et permettre son implantation dans de nouveaux sites. Le secrétaire de l'Union syndicale CGT du commerce de Paris, Karl Ghazi mentionne même à l'époque une note interne rédigée en 2013 par la direction qui appelle les directions locales « à cranter la CGT[1350] ». Il explique au cours d'une réunion de la commission exécutive de l'US :

> « La campagne s'est jouée sur la question du travail de nuit, car on a fait fermer les magasins la nuit. Là où l'US est présent (24 magasins sur les 60 à Paris), nos scores sont bons. La CGT fait 58,16 % de voix, tous collèges confondus, et la CFDT 24,61 %. Mais là où on n'est pas, c'est une autre histoire. Pendant la campagne, le délégué central CFDT pouvait aller dans tous les magasins comme il l'entendait, alors que pour nous c'était bien plus compliqué. […] La CFDT a été encouragée à se balader dans tous les magasins, ils ont pu faire bien plus de listes que précédemment et ont automatiquement augmenté leurs scores. L'objectif de la direction, c'est que la CFDT représente plus de 30 % des voix, dans ce cas, elle pourra signer seule tous les accords[1351] ».

Le syndicaliste poursuit en accusant la CFDT d'être devenue à Monoprix un « vrai syndicat patronal ». Selon lui, cette organisation a donc été encouragée nationalement par la direction. Les représentants de la CFDT que nous avons rencontrés ont nié avoir été directement soutenus par la direction, mais insistent plutôt sur leur capacité de déploiement qui leur a permis d'augmenter significativement leurs scores et de devenir la première organisation syndicale de l'enseigne. Voici par exemple, ce qu'écrit la CFDT sur son site internet à propos de ces élections :

> « "Depuis 2012, nous avons labouré le terrain partout où c'était possible, explique Patricia Virfolet, la déléguée syndicale centrale (DSC) CFDT de Monoprix. Notre équipe de six personnes s'est déplacée en région à la rencontre des salariés. J'ai aussi demandé à ceux qui étaient hors de Paris de rendre visite aux salariés des magasins proches du leur. Et depuis le début de l'année, nous avons accéléré la cadence de nos visites." […] Résultat : 39,73 % des voix pour la CFDT aux dernières élections professionnelles de juin 2016, qui dépasse ainsi la CGT (32,94 % contre 51,49 % en 2012) […].

[1350] Expression citée le 3 juin 2016 au cours d'une réunion de la commission exécutive de l'US Commerce de Paris CGT et également dans une tribune de K. Ghazi parue dans *L'Humanité*, « Quels enseignement peut-on tirer des élections professionnelles ? », 13 avril 2017.

[1351] Propos de K. Ghazi, lors de la même réunion de la CE de l'USCP-CGT, le 3 juin 2016.

> “En 2012, nous étions passés de 22 % à un peu plus de 26 %. L’équipe s’était dit qu’avec un petit effort, nous pourrions dépasser les 30 %, ce qui nous donnerait le pouvoir de signer seul des accords. Nous nous sommes alors fixé l’objectif de dépasser les 30 % en 2016”, se souvient Patricia Virfolet. […].
> Au total, en quatre ans, l’équipe CFDT aura créé une quarantaine de sections et, depuis le début de l’année, près de 250 salariés ont adhéré rien qu’en Île-de-France ! […][1352] ».

La progression des scores électoraux de la CFDT est donc remarquable, passant de 26 % à près de 40 % (+14 points) entre 2012 et 2016 alors que dans le même temps, la CGT recule de 52 % à moins de 33 % (-11 points). La CFDT rafle donc la place de première organisation syndicale à la CGT et obtient bien ce qu’elle cherchait : « le pouvoir de signer seul[e] des accords ». Cette croissance a bien eu lieu grâce à l’extension du nombre de sites où la CFDT est présente puisqu’elle revendique une quarantaine de nouvelles sections. De plus, comme la CGT, les représentants CFDT conviennent que les élections se sont jouées en grande partie sur la question des ouvertures de nuit et défendent publiquement l’idée que les accords nationaux puis locaux en la matière étaient favorables aux salariés. Voici comment la CFDT présente son point de vue :

> « Avec ses positions radicales, la CGT a bien involontairement servi les desseins de l’équipe CFDT. Fin octobre 2013, elle fait valoir son droit d’opposition à l’accord sur le travail de nuit qui autorise alors les magasins Monoprix à ouvrir jusqu’à 22 h. Sans demander leur avis aux salariés concernés. Conséquences immédiates : baisse du chiffre d’affaires des magasins concernés (les autres ferment à 21 h) ; baisse de la participation (environ 100 euros) ; suppression de la prime opérationnelle de performance (environ 100 euros par trimestre pour des salariés un peu au-dessus du Smic) ; moins de titres déjeuner ; fort mécontentement des salariés. “Nous avons signé des accords locaux dans 40 magasins sur les 94 concernés, ce qui permettait de rouvrir jusqu’à 22 h, explique la déléguée syndicale centrale. Là où les salariés refusaient, nous n’avons rien proposé mais nous avons essayé de trouver des solutions pour ceux, souvent des étudiants, qui ne travaillent que trois heures le soir et ne pouvaient pas venir travailler une heure plus tôt.” [1353] ».

La déléguée syndicale centrale CFDT considère ici que les ouvertures nocturnes sont favorables aux salariés pour deux raisons au moins : d’une part, elles permettent aux étudiants de travailler à des heures tardives ; d’autre part, les salariés perçoivent certains avantages, notamment sous forme de prime sur les résultats. Partout où ça a été possible, la CFDT Monoprix assume donc

[1352] Extrait d’un article intitulé « La CFDT cartonne chez Monoprix », paru sur le site de la CFDT le 2 août 2016, par Didier Blain. URL : https://www.cfdt.fr/portail/la-cfdt-cartonne-chez-monoprix-srv2_379152, consulté le 10 septembre 2016.

[1353] *Ibid.*

d'avoir signé des accords locaux sur le travail de nuit, et selon elle, c'est bien cet enjeu qui explique son succès électoral.

Dans la foulée des élections professionnelles de juin 2016, la direction de Monoprix s'emploie à remettre en selle des négociations sur le travail de nuit. Ces dernières aboutissent à un accord le 9 décembre 2016, signé par la CFDT et la CFE-CGC. Ce texte prévoit une majoration de 25 % du salaire de base entre 21 h et 21 h 15 et entre 5 h et 6 h, de 50 % entre 21 h et 22 h 30[1354] et de 70 % pour les heures effectuées entre 22 h 30 et 5 h du matin. Les salariés qui travaillent de nuit pourront bénéficier d'un ticket-restaurant ou d'un sandwich et pourront accéder à un « prêt destiné à favoriser l'acquisition d'un véhicule » pour les salariés qui travaillent habituellement la nuit. Enfin, les travailleurs de nuit (qui font plus de 270 heures de nuit par an) pourront percevoir entre 3 et 5 jours de repos compensateurs dans l'année. Quelques jours après la signature, la direction de l'enseigne fait savoir à la presse que plus d'une centaine de ses magasins seront ouverts jusqu'à 22 h à partir de janvier 2017[1355]. De même, les mêmes syndicats signent un accord sur le travail dominical quelques mois plus tard en mai 2017. À chaque fois, la CGT et FO refusent de parafer les textes, mais n'ont plus assez de poids pour s'y opposer. Ainsi, la direction de Monoprix est parvenue à obtenir des accords pour étendre les horaires de travail des salariés en jouant à la fois sur le périmètre des négociations et en s'appuyant sur l'évolution de la représentativité des différents syndicats.

Toutefois, l'accord national sur le travail de nuit ne met pas un terme à la bataille judiciaire entre la direction de Monoprix et les organisations syndicales contestant le travail de nuit. En effet, les membres du Clic-P alertent d'emblée sur le caractère illégal d'un tel accord[1356]. D'abord, la direction veut ouvrir au-delà de 21 h des magasins qui ne sont pas dans les nouvelles ZTI créées par la loi Macron, ce qui est interdit. En outre, même dans les ZTI, l'accord n'est pas valable car il fixe des contreparties salariales et en repos bien inférieures à ce que prévoit la loi (pour rappel, 100 % de majoration et un repos compensateur équivalent en temps)[1357]. Les

---

1354 Remarquons que l'accord stipule qu'il s'agit de l'heure de fermeture des magasins et non de l'arrêt de travail des salariés.

1355 *Les Échos*, « Plus d'une centaine de Monoprix ouverts jusqu'à 22 h à partir de janvier », 13 décembre 2016.

1356 *Le Figaro*, « Monoprix : des syndicats mettent en garde contre la volonté d'ouvrir en soirée », 8 novembre 2016.

1357 De plus, l'accord ne prévoit pas « la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet aux salariés de rejoindre leur lieu de résidence » (article L.3122-19 du Code du travail). Pour Éric Scherrer du SECI-UNSA, la proposition de l'enseigne de prêter de l'argent aux salariés pour qu'ils

organisations membres du Clic-P attaquent en justice Monoprix sur ces motifs. Elles sont déboutées en première instance mais obtiennent satisfaction en appel. La Cour d'appel de Paris enjoint en effet à l'enseigne de fermer ses magasins à 21 h sous astreinte de 30 000 euros par infraction. Cependant, Monoprix, comme d'autres enseignes commerciales, ne vont pas en rester là et vont déployer dans les années suivantes de nombreuses stratégies pour faire accepter les ouvertures nocturnes. La bataille autour des horaires de travail étendus dans le commerce se poursuit donc, même après la loi Macron et la signature de nombreux accords d'entreprise en la matière.

Finalement, le combat intense mené par les organisations syndicales du Clic-P à Paris n'a pas empêché les ouvertures dominicales ou nocturnes durant les années 2016-2017, mais a contraint les grands magasins à garantir aux salariés des compensations importantes, même si celles-ci restent tributaires du choix des directions de ne pas les remettre en cause. Pour arracher des accords dans les magasins où des syndicats contestaient fortement l'extension des horaires de travail, les directions ont employé différentes tactiques qui ont consisté à minimiser le poids des syndicats les plus contestataires, à encourager des syndicats plus conciliants et à jouer sur les différents niveaux de négociations. C'est bien au niveau des entreprises – plutôt que des branches – que le « dialogue social » a permis aux représentants de direction de faire accepter par une partie des syndicats le travail régulier le dimanche et/ou la nuit.

De manière plus générale, l'analyse de ces négociations sur les horaires dérogatoires dans les zones touristiques internationales montre comment la représentativité des syndicats dans les entreprises ne dépend pas seulement de l'activité de ces organisations. Elle est également co-construite avec les représentants de direction qui peuvent décider de développer un « partenariat privilégié » (Benquet, 2013, p.137) avec certaines d'entre elles, plus susceptibles de parler leur langue au sein du « dialogue social ». De ce fait, l'opposition binaire entre d'un côté la répression syndicale et de l'autre la négociation collective ne peut résumer les « stratégies patronales » qui combinent bien souvent ces deux éléments (Pénissat, 2013, p.14).

achètent un véhicule personnel est « une provocation » supplémentaire. Cité dans *Le Parisien*, « Fin des nocturnes chez Monoprix », 10 septembre 2018.

Conclusion du cinquième chapitre

Entre la fin de l'année 2013 et la fin de l'année 2016, l'action patronale conduit certains acteurs politiques et syndicaux à transformer profondément leur attitude. Jusque-là opposés à toute progression du travail dominical et nocturne dans le commerce, les socialistes au pouvoir, tout comme une fraction des forces syndicales, acceptent progressivement de négocier les conditions de l'extension de ces horaires. Pour eux, il ne s'agit plus de limiter l'amplitude potentielle de travail des salariés du commerce, mais de faire en sorte qu'il existe des contreparties pour celles et ceux qui travaillent régulièrement le dimanche et/ou la nuit. Cette évolution s'accompagne néanmoins d'importants conflits au sein du parti socialiste et des organisations syndicales.

Elle est en effet à l'origine d'une crise politique profonde et durable du PS et de la scission opérée en son sein. Alors qu'une grande partie des responsables politiques de ce parti cherchaient à maintenir son équilibre comme parti de gouvernement censé satisfaire les exigences des employeurs tout en gardant ses liens privilégiés avec certaines des directions syndicales, plusieurs députés et membres du gouvernement – autour d'Emmanuel Macron – ont progressivement considéré que l'héritage du parti socialiste était un poids plus qu'une ressource pour constituer une équipe gouvernementale, au moment où ses scores électoraux s'effondraient.

De plus, si les représentants patronaux sont peu parvenus à obtenir des accords de branche, ils sont arrivés à trouver au niveau des entreprises, des « partenaires » souhaitant négocier les conditions de la généralisation de l'ouverture dominicale ou nocturne dans les grands magasins, les Fnac parisiennes et à Monoprix. Dans ces entreprises où l'opposition des syndicats à l'élargissement des horaires de travail avait été particulièrement intense, les représentants de direction ont mobilisé une série de dispositifs pour diminuer le poids des forces les plus contestataires, profitant par exemple de la scission entre la SCID et la CFDT ou jouant sur le périmètre des négociations, afin de bénéficier d'interlocuteurs plus conciliants. De ce fait, la loi Macron, avec l'obligation de signature d'accords d'entreprise dans les zones géographiques dérogatoires, a également permis que les représentants syndicaux de ces entreprises – jusque-là plutôt contestataires sur ces questions – deviennent des « partenaires » et même des acteurs de l'extension du travail dominical et nocturne. À partir d'une enquête ethnographique dans des stages de formation organisés par des cabinets de conseil en management, Baptiste Giraud a montré que le « dialogue social » est promu afin de domestiquer les conflits du travail en limitant

la capacité de contestation des syndicats (Giraud, 2013). L'étude des négociations encouragées par la loi Macron conforte ce résultat puisque dans ce cas-là, le dialogue social d'entreprise renforce le poids de négociations des syndicats, tout en affaiblissant leur capacité de contestation.

Le grand commerce parisien est bien parvenu, en l'espace de quelques années, à transformer le gouvernement socialiste et certains syndicats, jusque-là hostiles au recours croissant au travail dominical et nocturne, en des acteurs pleinement associés à la politique patronale d'extension des horaires de travail. Au regard de leur attitude sur cette question, ce changement correspond bien à un grand renversement politique et syndical.

Toutefois, cette évolution remarquable – notamment par sa rapidité – ne doit pas faire croire que la position des syndicats et du parti socialiste comme « partenaires » de la politique patronale de flexibilisation du temps de travail, est tout à fait nouvelle. Au contraire, depuis les années 1980, la gauche au pouvoir a mené à plusieurs reprises des mesures de plus grande flexibilisation du temps de travail – en particulier avec l'ordonnance du 16 janvier 1982 et les lois Aubry de 1998-2000 – censée être encadrée par la négociation collective. À ces occasions, la stratégie des socialistes au gouvernement a été de répondre positivement aux exigences patronales, tout en garantissant aux organisations syndicales qu'elles auront leur mot à dire grâce au « dialogue social ». En ce sens, la loi Macron s'inscrit bien dans la continuité de la politique menée depuis près de 35 ans par la gauche gouvernementale et correspond seulement à la systématisation de l'obligation de « dialogue social » au travail dominical et nocturne dans le commerce. On comprend ici pourquoi cette notion de « dialogue social » est « controversée » (Béthoux, 2020) et fait l'objet de nombreuses critiques puisqu'elle s'accompagne d'un retrait de la norme légale et uniforme pour tous, au profit de règles négociées plus locales qui ont pu rendre légales des pratiques qui ne l'étaient pas jusque-là.

La loi Macron s'inscrit donc bien dans la continuité politique de l'action gouvernementale des socialistes depuis les années 1980. Toutefois, en 1982 et 1998, la gauche gouvernementale a accru la flexibilité du temps de travail, sous réserve de « dialogue social », en « contrepartie » d'une diminution de la durée légale de travail, à 39 heures puis à 35 heures par semaine. Or, dans le cadre de la loi du 6 août 2015, non seulement cette plus grande flexibilité ne s'accompagne pas d'une baisse du temps de travail collectif, mais elle s'attaque au repos dominical qui était jusque-là un marqueur identitaire de la gauche gouvernementale par rapport

à la droite. C'est sans doute ce pas supplémentaire qui explique pourquoi la loi Macron constitue la première étape de l'éclatement – au moins partiel – du parti socialiste.

Conclusion de la deuxième partie : tactique de regroupement *versus* stratégie de contournement ?

L'analyse socio-historique des conflits et négociations entre les représentants de direction et les organisations syndicales du grand commerce parisien permet d'expliquer l'opposition frontale et durable de ces dernières à toute forme de travail nocturne et dominical. Dans ce secteur, les syndicats ont en effet longtemps considéré que la limitation de l'amplitude et des plages horaires potentielles – et pas seulement effectives – était la meilleure protection pour borner l'emprise du travail dans la vie des employés du commerce. D'ailleurs, la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire le dimanche est bien la première forme de limitation du temps de travail des salariés dans le commerce. De même, les décrets de 1937 d'application de la loi des 40 heures dans le commerce non alimentaire garantissent surtout aux salariés le respect des deux jours de repos hebdomadaires consécutifs et restreignent leur amplitude quotidienne de travail à 11 heures maximum. Or, le patronat du grand commerce a progressivement contesté ce type de règlementation du temps de travail en cherchant à étendre régulièrement les horaires d'ouverture des magasins. Cette politique patronale – dont l'exigence de pouvoir employer des salariés la nuit et le dimanche ne constitue que l'ultime étape – s'est donc heurtée à l'opposition résolue des forces syndicales pour qui l'extension des horaires menait fatalement à détériorer les conditions d'emploi et de travail des salariés du commerce.

Au moment où les conflits sur le sujet s'intensifient, les organisations syndicales parisiennes choisissent de s'appuyer sur leur meilleure arme : l'unité des principaux syndicats du commerce. Quoique peu étudiés, les cadres intersyndicaux sont régulièrement initiés par les syndicats dans un contexte où le paysage syndical est morcelé et l'adhésion syndicale très minoritaire. Cependant, ces intersyndicales ne se font que très rarement connaître en tant que telles, ce qui est tout l'inverse du Clic-P fondé en 2010 pour lutter contre le travail dominical et nocturne dans le commerce. Or, ce comité de liaison parvient à contester – au moins partiellement – l'idée selon laquelle les salariés seraient unanimement favorables à ces horaires de travail et à s'inviter dans le débat national. Ainsi, même fragilisé et mis en cause – y compris dans les rangs syndicaux – après l'affaire Sephora, le Clic-P fait entendre une voix syndicale contestataire à l'échelle nationale. Un deuxième aspect de la singularité du syndicalisme du commerce sur cette question s'observe ainsi par la place que ces conflits ont pris dans les relations professionnelles du secteur, mais aussi dans le débat public, notamment sous l'effet

des mobilisations du droit. Les syndicats ont en effet régulièrement cherché un arbitrage en leur faveur en sollicitant la justice ou les pouvoirs publics dans un contexte d'opposition durable avec le patronat du grand commerce.

Alors que les syndicats parisiens déploient une *tactique de regroupement* pour faire face à l'extension des horaires des grandes enseignes de la capitale, les représentants patronaux du grand commerce ont développé différentes *stratégies de contournement* de cette opposition[1358]. D'abord, les représentants patronaux cherchèrent dès les années 1950 à étendre les horaires potentiels des salariés en s'adressant aux fédérations nationales à travers des négociations de branche. Au moment des « 35 heures », les négociations des grands magasins et des magasins populaires permettent justement d'accroître la flexibilité des horaires de travail des salariés. Cependant, certaines organisations syndicales signataires de la nouvelle convention collective subissent de lourdes pertes en conséquence, notamment la CFDT qui voit son principal syndicat (le Sycopa) rejoindre les rangs de la CGT à cette occasion. Ensuite, la deuxième stratégie – massivement utilisée par les directions pour étendre les horaires d'ouverture des grands magasins tout au long de la période étudiée – a été d'imposer par le fait accompli de nouveaux horaires, en embauchant spécifiquement de nouveaux salariés. Par ailleurs, à l'instar des organisations syndicales, les représentants patronaux ont également réclamé l'intervention de l'État et ont obtenu des modifications du Code du travail en leur faveur en 2009 et 2015. La mobilisation patronale d'interpellation publique – notamment *via* les médias – constitue bien leur troisième stratégie de contournement. Enfin, la quatrième et dernière stratégie que les employeurs ont mobilisée pour contourner l'opposition syndicale a été le « dialogue social » d'entreprise. En effet, les négociations collectives au niveau des entreprises ont permis au patronat de trouver – ou plus exactement de faire émerger – des interlocuteurs prêts à avaliser et légitimer l'ouverture régulière la nuit et le dimanche, contre les forces syndicales plus contestataires. Le développement du champ de la négociation collective s'accompagne ainsi d'une sélection constante des représentants du personnel afin qu'ils deviennent des « partenaires sociaux » responsables, prêts à parler le même langage que les représentants de direction.

Ainsi, l'enjeu du travail dominical et nocturne a profondément façonné les stratégies patronales du grand commerce parisien d'une part, et l'ensemble du champ syndical de ce

[1358] Je reprends ici la distinction classique de l'art militaire entre la tactique qui se déploie au niveau local pour un combat déterminé et la stratégie qui a une portée plus générale sur le conflit dans son ensemble.

secteur d'autre part. Cependant, celui-ci représente un cas très particulier du commerce et les salariés du commerce eux-mêmes sont également loin d'être représentatifs de tous les travailleurs dominicaux et nocturnes. La troisième partie de la thèse élargit le spectre de l'analyse afin de prendre en compte la diversité des pratiques de compensations pour ces horaires dérogatoires au sein du salariat dans son ensemble.

Troisième Partie – Les contreparties salariales associées aux horaires dérogatoires, une pratique discriminante

Les parties précédentes nous ont permis d'observer comment les polémiques autour du travail dominical se sont focalisées sur le commerce de détail. Pourtant, les salariés de ce secteur ne représentent que 6 % des salariés dominicaux en 2016. La cristallisation des conflits dans ce secteur s'explique entre autres par la multiplication des dérogations qui encouragent les distorsions de concurrence (partie 1) et l'opposition farouche de certains représentants syndicaux et du petit commerce (partie 2). Cette troisième partie apporte un nouvel éclairage pour discuter de la spécificité du commerce sur cette question au regard des contreparties accordées aux horaires dérogatoires dans l'ensemble du salariat.

Comment les horaires dominicaux et nocturnes sont-ils régulés dans les entreprises ? Quels sont les niveaux de contreparties[1359] qui sont négociés ? Sont-ils différents d'un secteur ou d'une entreprise à l'autre ? Ces questions sont d'autant plus cruciales que, depuis le milieu des années 1980, on assiste d'une part à la multiplication des dérogations au repos dominical et

[1359] Tout au long de cette partie, j'utilise les termes « compensation » et « contrepartie » comme synonymes.

nocturne et d'autre part au recours croissant à ces horaires dans les entreprises. Dans quelle mesure l'extension du travail nocturne et dominical se traduit-elle par une banalisation de ces horaires qui s'observerait par l'amenuisement des compensations associées ? Au contraire, si les contreparties au travail nocturne ou dominical occupent une place croissante dans le niveau de rémunération des salariés, en quoi ces horaires affectent-ils la relation salariale et les collectifs de travail ? C'est à l'ensemble de ces questions que je cherche à répondre dans cette partie.

Pour ce faire, j'entends croiser deux grands champs de la littérature qui portent respectivement sur les pratiques temporelles d'une part et sur la rémunération d'autre part[1360]. D'un côté, la sociologie des pratiques temporelles de travail a souligné l'explosion des horaires atypiques qui s'est accompagnée d'un renouveau des inégalités en la matière (entre autres Bouffartigue et Bouteiller, 2002 ; Lesnard, 2006b ; Thoemmes, 2000). De l'autre, plusieurs travaux sur la formation des salaires ont mis au jour la dynamique d'individualisation des rémunérations qui conduit à un rapport salarial lui aussi plus individualisé où l'engagement personnel des salariés est requis (notamment Bernard, 2020). Tout en s'inscrivant dans la continuité de ces deux champs de recherche, mon objectif est de lier dans un même cadre analytique le temps et l'argent – soit la question des horaires d'un côté et celle des rémunérations spécifiques associées de l'autre – comme y invite l'approche du temps de travail par la négociation collective (Thoemmes 2010).

La réflexion qui croise l'argent et le temps a été abondante à propos de la durée du travail. En premier lieu, dès la fin des années 1980, plusieurs études menées par Margaret Maruani ont montré que les emplois à temps partiel sont sous-rémunérés, non seulement en raison d'un nombre d'heures travaillées plus faible mais aussi en raison de la déqualification statutaire dont ils font l'objet (Maruani, 1989). Encourageant une « pauvreté laborieuse » (Angeloff, 1999), les emplois à temps partiel constituent parfois des formes de « contournement du salaire minimum » dans le contexte où certaines entreprises font de la « gestion du temps de travail [un] mécanisme de réduction du coût du travail » (Barrois et Devetter, 2017). François-Xavier Devetter a étudié les longues durées de travail selon qu'elles permettent d'augmenter (ou non) sensiblement le revenu des salariés concernés (Devetter, 2008). Ces travaux s'inscrivent dans une réflexion plus large sur la reconnaissance matérielle et symbolique de la disponibilité temporelle des salariés (Bouffartigue et Bouteiller, 2002 ; Devetter, 2006).

[1360] Je présente plus précisément les travaux associés dans les chapitres suivants.

Cependant, de manière quantitative, les horaires atypiques ont surtout été appréhendés au regard des seules pratiques temporelles et non des rémunérations associées (cf. infra). Je souhaite élargir la réflexion menée sur la durée du travail aux horaires dérogatoires. À ce sujet, plusieurs travaux ont montré, à l'aide d'enquêtes monographiques, que les horaires dérogatoires étaient parfois associés à des compensations spécifiques qui jouaient un rôle important dans les rémunérations des salariés et les relations sociales des entreprises étudiées (Barbier, 2012 ; Carteron, 2008 ; Devetter, 2002a). Mon objectif est de prolonger ces analyses en tentant d'appréhender comment la régulation des horaires dérogatoires affecte de manière générale les rémunérations des salariés concernés. Dans quelle mesure les compensations pour le travail de nuit et le dimanche constituent-elles des pratiques discriminantes[1361] qui augmentent les inégalités horizontales au sein du salariat ? Ces dernières regroupent les inégalités salariales (ou de temps de travail) au sein même des groupes socioprofessionnels. Si les inégalités verticales – entre les groupes socioprofessionnels – ont souvent retenu l'attention, les inégalités horizontales sont aussi essentielles, car elles transforment profondément les collectifs de travail et la relation salariale de plus en plus vécue sur un mode individuel.

Quand le travail de nuit et du dimanche n'est associé à aucune compensation spécifique, ces horaires perdent leur caractère dérogatoire. Cette situation marque les configurations d'emploi d'une partie des salariés qui ont un profil particulier, caractérisé notamment par une emprise très élevée du travail sur leur temps de repos (chapitre 6). De plus, l'analyse du niveau des contreparties – et plus seulement de leur présence ou non – montre que celles-ci sont à l'origine de différents modes d'emplois et constituent un puissant outil d'individualisation des rémunérations salariales et de différenciation horizontale de la main-d'œuvre (chapitre 7).

[1361] Je propose ce terme non dans un sens juridique mais pour qualifier une pratique qui établit une différenciation, une séparation entre les salariés.

Sixième chapitre. Du dérogatoire à l'ordinaire : les ressorts de l'absence de compensation pour le travail dominical et nocturne.

La littérature sociologique a finement documenté le poids croissant des horaires dits « atypiques » au détriment de la journée et de la semaine de travail dites *standard*[1362]. De nombreux chercheurs ont montré, à l'aide des outils statistiques, que ces horaires se combinent et renouvèlent les inégalités socioprofessionnelles, notamment les différences entre d'un côté les cadres et de l'autre les ouvriers et employés.

Dans cette perspective, plusieurs travaux ont privilégié l'analyse classificatoire afin d'éclairer la disparité des horaires de travail. L'analyse géométrique des données a en effet un double intérêt. D'une part, elle peut prendre en compte les nombreuses dimensions des pratiques temporelles atypiques, en termes d'horaires (travail de nuit, le soir, le matin, le week-end), de durée de travail (journées ou semaines longues, courtes) et d'organisation du temps de travail (journées fragmentées ou non, horaires prévisibles ou non, réguliers ou non). D'autre part, elle permet de décrire comment ces différentes pratiques temporelles atypiques se combinent entre elles ou au contraire, se distinguent les unes des autres. En la matière, les chercheurs ont mobilisé deux grands types d'enquêtes statistiques pour élaborer ces typologies. D'abord, les enquêtes *Emploi* et *Conditions de Travail*[1363] ont été des sources privilégiées pour mesurer l'évolution des pratiques temporelles. Elles éclairent les différents éléments constitutifs de la disponibilité temporelle des actifs au regard de leurs conditions d'emploi et de travail. Par ailleurs, les enquêtes *Emploi du temps* sont également précieuses pour analyser les pratiques temporelles. En particulier, le semainier[1364] de cette enquête a pour avantage de décrire finement les horaires de travail et plus généralement la succession des activités des individus. Cette source est tout à fait propice à une analyse portant sur l'articulation des temps sociaux (Lesnard, 2009).

Dans le tableau 11, je propose un résumé synthétique des différentes classifications réalisées ces vingt-cinq dernières années pour décrire la diversité des horaires de travail.

1362 Je présente ces travaux dans les pages suivantes.

1363 Jusqu'en 2005, l'enquête *Conditions de travail* est une enquête complémentaire à l'enquête *Emploi*.

1364 Il s'agit d'une grille que les enquêtés doivent remplir durant l'enquête en précisant leur activité. Elle comprend les sept jours de la semaine et les vingt-quatre heures de la journée, découpées par quart d'heure.

Tableau 11 – Dix classifications qui rendent compte de la diversité des horaires de travail

Auteurs/ autrices	Typologie	Classes	Part de la classe dans la population (%)	Champ et date
À partir des enquêtes *Emploi*[1365] et *Conditions de Travail*				
P. Boisard et J.-D. Fermanian (1999)	Trois types de rythmes de travail	*Rythme régulier* *Rythme cyclique* *Rythme irrégulier*	71,7 10,4 17,9	Salariés[1366], 1995
P. Bouffartigue et J. Bouteiller (2002)	Cinq régimes temporels	*Norme "dure" (horaires "normaux", stables, temps plein)* *Stables, temps plein, horaires hors norme* *Stables, temps partiel* *Précaires, temps complet* *Précaires, temps partiel*	27,6 46,9 14,4 7,9 3,1	Salariés, 2000
C. Afsa et P. Biscourp (2004)	Trois types de rythmes de travail[1367] (affinés	*Réguliers hebdomadaires* *Réguliers pluribebdomadaires (3 sous-catégories : alternant, cyclique en jours,* *Irréguliers (3 sous-catégories : en heures, en jours, en heures et en jours)*	67 12 20	Salariés (hors fonction publique, entreprises agricoles et services
J. Bué et T. Coutrot (2009)	Six types d'horaires de travail	*Horaires normaux* *Horaires décalés habituels* *Horaires décalés occasionnels* *Horaires variables au cours de l'année* *Horaires longs et flexibles* *Horaires à temps partiel*	37,1 19,1 10,2 6,7 9,5 17,5	Salariés, 2005

1365 Enquêtes principales et complémentaires.

1366 L'article présente aussi cette typologie pour l'ensemble des actifs occupés. Pour une meilleure comparaison avec les autres travaux du tableau, je privilégie ici la présentation des classes restreintes aux seuls salariés.

1367 Cette classification repose sur des critères similaires à ceux utilisés par M.-A. Estrade et V. Ulrich pour distinguer les différents degrés de flexibilité des temps travaillés des salariés (Estrade et Ulrich, 2002). Dans cet article, la typologie effectuée à partir de l'enquête *Réduction du temps de travail et modes de vie* (Dares, 2001) ne concerne qu'une fraction de salariés, à savoir ceux qui ont connu avant 1999 une réduction du temps de travail dans leur entreprise. Je ne l'ai donc pas inclus dans le tableau.

Auteurs/ autrices	Typologie	Classes	Part de la classe dans la population (%)	Champ et date
		À partir de l'enquête *Emploi du temps*		
A. Chenu (2002)	Six types de semaines de travail	*Semaine avec travail de nuit* *Semaine comportant au moins six jours de travail* *Semaine standard (cinq jours pleins…)* *Autre semaine de cinq jours* *Semaine de quatre jours* *Autre semaine (de trois jours de travail surtout)*	5,8 24,8 32,2 23,7 10,5 3,1	Actifs occupés à temps plein et décrivant une semaine normale de travail (1998-1999)
M. Cottrell, P. Letremy, S. Macaire, C. Meilland et F. Michon (2002)	Quatre classes de temps de travail (durée, horaires)	*Standard* *Horaires réduits* *Cadres (durée longue…)* *Temps contraignants*	69 11,3 12,1 7,6	Salariés (hors enseignants) en CDI à temps plein[1368], 1998-1999
L. Lesnard (2006a)	Quatre grandes catégories d'horaires de travail (affinées en douze types)	*Horaire standard* *Horaire atypique décalé* *Horaire atypique extensif* *Horaire atypique irrégulier*	54,7 16,6 11,6 17,1	Actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes, 1998-1999.
L. Lesnard (2004a, 2006b, 2008)	Huit (ou douze) catégories d'horaires à l'échelle des couples (et non des individus)	*Double journée standard* *Atypique avec journée(s) extensive(s)* *Atypique avec journée(s) décalée(s) (trois types distincts : matin pour les* *Atypique avec journée partiellement travaillée par les femmes* *Atypique avec journée irrégulière et/ou faible(s) durée(s)*	46 10 15 16 14	Couples bi-actifs en emploi, 1998-1999

1368 Dans leur article, les auteurs proposent quatre typologies différentes selon que les salariés sont en CDI à temps plein, CDI en temps partiel, CDD à temps plein ou enfin CDD à temps partiel. Près des trois quarts des salariés en emploi (72,6 %) étant en CDI à temps plein, je présente dans le tableau la typologie pour cette population.

Auteurs/ autrices	Typologie	Classes	Part de la classe dans la population (%)	Champ et date
À partir de l'enquête *Emploi du temps*				
L. Lesnard et T. de Saint Pol (2008)	Neuf types de semaines de travail identifiés à partir de quatre catégories de journées de travail (et sept types de semaines conjugales[1369])	*Jours de travail standards dans une semaine standard*	36	Semaine normale de travail des actifs occupés[1370], 1998-1999
		Jours de travail standards dans une semaine atypique (dimanche non chômé)	5	
		Jours longs ou standards dans une semaine standard	3	
		Jours longs dans une semaine atypique	9	
		Jours décalés dans une semaine standard	16	
		Jours de travail fragmentés et le week-end	5	
		Jours standards et décalés dans une semaine atypique	5	
		Semaine courte et décalée	5	
O. Sautory et S. Zilloniz (2015)	8 types de journées[1371] et 9 types de semaines de travail	*Semaine standard*	44	Actifs occupés ayant renseigné une semaine normale dans le semainier, 2009-2010
		Semaine longue	24	
		Semaine de demi-journées	4	
		Semaine décalée le matin	7	
		Semaine décalée l'après-midi ou en soirée	5	
		Semaine décalée la nuit	3	
		Semaine fragmentée	3	
		Semaine aux journées courtes ou variées	4	
		Semaine peu travaillée	6	

[1369] Pour des raisons de place, je les mets de côté.

[1370] L'article en question ne décrit pas les classes en fonction du nombre d'individus concernés par chacune d'entre elles, mais en fonction de ce qu'elles pèsent parmi l'ensemble des semaines travaillées. Ainsi, il faut lire que la catégorie des « jours de travail standard dans une semaine standard » représente 36 % des semaines normales de travail pour les actifs occupés.

[1371] Pour des raisons de place, je ne les présente pas ici.

Chacune de ces classifications a ses spécificités qui répondent aux interrogations de leurs auteurs. Ces analyses typologiques se démarquent selon au moins cinq critères. D'abord, elles s'appuient sur des enquêtes distinctes, réalisées à des dates (et donc avec des versions du questionnaire) différentes. Deuxièmement, les variables actives[1372] pour la construction des typologies portent toutes sur les pratiques temporelles, en particulier sur les horaires et/ou la durée du travail, mais certains chercheurs introduisent également des indicateurs relatifs à la précarité des emplois (CDI ou non) ou l'organisation du temps de travail (cycle alternant, irrégulier…). Ensuite, la population concernée n'est pas toujours la même : s'il s'agit à chaque fois d'actifs en emploi, certains travaux incluent les indépendants tandis que d'autres se limitent aux salariés. Au sujet de la population enquêtée, l'analyse de L. Lesnard (Lesnard, 2006b) se distingue tout particulièrement, car elle ne porte pas sur les horaires individuels mais sur les pratiques temporelles des couples bi-actifs[1373]. Quatrièmement, les classes établies ne décrivent pas forcément le même type de réalité, certains travaux s'attachent plutôt à décrire des journées, d'autres des semaines de travail, d'autres encore des catégories générales d'horaires (« rythmes », « régimes temporels »). Enfin, les chercheurs n'utilisent pas les mêmes méthodes de classification. Certains d'entre eux définissent en amont les contours des catégories qu'ils cherchent à décrire (Afsa et Biscourp, 2004 ; Boisard et Fermanian, 1999 ; Bouffartigue et Bouteiller, 2002 ; Chenu, 2002) tandis que d'autres utilisent des méthodes de classification ascendante hiérarchique (Bué et Coutrot, 2009), neuronale de type Kohonen (Cottrell et al., 2002) ou d'appariement optimal[1374] (Lesnard, 2004, 2006a, 2006b, 2008 ; Lesnard et de Saint Pol, 2008 ; Sautory et Zilloniz, 2015). Pour ces cinq raisons au moins, une comparaison terme à terme de ces classifications n'a pas de sens. Finalement, comme chaque typologie est construite d'une manière différente, le nombre, la description et la taille des classes varient d'une recherche à l'autre.

Par-delà ces différences méthodologiques, il est toutefois possible de souligner la convergence sur plusieurs points de ces analyses. En dépit de leurs spécificités, ces classifications permettent toutes de démontrer, sur le plan statistique, deux résultats principaux.

[1372] Les variables actives sont celles qui servent à la construction des classes (ou des axes dans une analyse factorielle). Elles se distinguent des variables supplémentaires (ou illustratives) qui sont simplement projetées pour compléter la description de la classification (ou d'un espace factoriel).

[1373] Voir également l'article rédigé avec T. de Saint-Pol qui propose également « sept grands types de semaine pour les couples bi-actifs » (Lesnard et de Saint Pol, 2008)

[1374] Pour plus d'informations sur ces méthodes, voir les présentations détaillées rédigées par Laurent Lesnard et Thibault de Saint Pol (Lesnard et Saint Pol, 2006).

Premièrement, tous les travaux qui s'emploient à mesurer l'évolution dans le temps des pratiques temporelles à l'aide des méthodes classificatoires, soulignent que les horaires dits *standards* ont tendance à diminuer. P. Bouffartigue et J. Bouteiller estiment que 30 % des salariés bénéficient de la norme « dure » du temps de travail (stables, temps plein, horaires « normaux ») en 1990, contre 27,6 % en 2000 (Bouffartigue et Bouteiller, 2002). D'après C. Afsa et P. Biscourp, les rythmes réguliers de travail concernaient 70 % des salariés (hors fonction publique, entreprises agricoles et services domestiques) en 1995, et « seulement » 67 % en 2001 (Afsa et Biscourp, 2004). Selon L. Lesnard, la journée *standard* moyenne représentait 56,5 % des journées travaillées en 1985-1986, contre 54,7 % entre 1998-1999 (Lesnard, 2006a). Pour ce qui concerne les semaines de travail au cours de la décennie suivante, O. Sautory et S. Zilloniz considèrent que la part des semaines « normales » de travail dans les emplois du temps des actifs occupés a diminué de 81 % à 73 % entre 1998-1999 et 2009-2010 (Sautory et Zilloniz, 2015). Ainsi, le recours croissant aux horaires atypiques participe à l'« émiettement » (Freyssinet, 1997) du temps de travail.

De plus, toutes ces classifications décrivent comment les pratiques atypiques sont non seulement croissantes, mais diverses et plus ou moins associées à certains secteurs d'activités et catégories socioprofessionnelles. Pour décrire ces horaires, je privilégie les deux classifications les plus récentes, celle de J. Bué et T. Coutrot à partir de l'enquête *Conditions de Travail* (2005) et celle de O. Sautory et S. Zilloniz à partir de l'enquête *Emploi du temps* (2009-2010), sans toutefois rentrer dans le détail des six ou neuf classes élaborées respectivement dans ces travaux (Bué et Coutrot, 2009 ; Sautory et Zilloniz, 2015). Trois principaux types de régimes temporels atypiques se retrouvent dans ces typologies. Le premier est celui des longues durées de travail, avec souvent du travail le soir et/ou le week-end, des horaires peu prévisibles mais que les salariés peuvent choisir plus librement que dans les autres catégories. Alors que les horaires *standards* sont caractéristiques des professions intermédiaires[1375], les salariés concernés par le régime temporel de longues journées sont en premier lieu les cadres[1376]. Le second grand type de régimes temporels atypiques correspond à des horaires alternants ou cycliques, souvent décalés mais selon un rythme régulier. Il concerne en premier lieu les ouvriers d'industrie, mais également de nombreuses professions de la santé et les services en contact direct avec le public. Enfin, la troisième catégorie comprend des horaires plus irréguliers et/ou fragmentés, avec parfois du temps partiel et souvent peu de prévisibilité dans l'organisation du temps de travail. Ces horaires sont en général pratiqués par des salariés aux profils divers, même si les employés des services, en particulier les femmes, sont les premières concernées

1375 Et également des employés administratifs d'entreprise dans la banque et les assurances (Bué et Coutrot, 2009).

1376 Et des actifs indépendants quand ceux-ci sont inclus dans l'analyse.

par ce régime temporel. Ainsi, l'affaiblissement de l'ancienne norme dominante ne conduit pas à l'apparition d'une nouvelle qui se substituerait à la précédente. Au contraire, les nouvelles pratiques temporelles de travail se caractérisent par leur dispersion. Mais cette disparité n'est pas le produit du hasard ou de la simple diversité des secteurs d'activité qui imposent des contraintes temporelles spécifiques. Les différents horaires atypiques de travail sont fortement liés à la position occupée dans la hiérarchie sociale : d'un côté, les ouvriers d'industrie et les employés des services expérimentent plus des horaires décalés et/ou fragmentés, de l'autre, les cadres connaissent souvent des journées longues (Lesnard, 2006a ; Lesnard et de Saint Pol, 2008). Cependant, la disponibilité temporelle des salariés n'est pas systématiquement reconnue sur le plan salarial selon la position occupée dans l'espace productif (Bouffartigue et Bouteiller, 2002 ; Devetter, 2002b). Ainsi, si les longues durées de travail des cadres s'avèrent « payantes », car elles sont corrélées positivement à leurs revenus et à leur carrière par rapport aux cadres qui travaillent moins de 48 heures par semaine, ce n'est pas le cas de celles des ouvriers et des employés (Devetter, 2008, p.64).

Ces différents travaux décrivent finement l'extension des horaires atypiques de travail en les considérant comme des pratiques sociales (des usages) qu'il s'agit de mesurer. Cette démarche est essentielle, mais elle ne doit pas occulter que les normes de temps de travail, sont non seulement des normes statistiques (des pratiques), mais également des normes juridiques (réglées par l'État) et sociales, fixées notamment dans les entreprises (Pélisse, 2012 ; Thoemmes, 1999). Ainsi, s'il est courant que les salariés qui travaillent le samedi soient employés également le dimanche (Daniel et Létroublon, 2018), ces deux jours de travail n'ont pas les mêmes significations, notamment du fait de l'encadrement spécifique du travail dominical et des contreparties régulièrement associées au deuxième jour du week-end. Pourtant, la littérature sur l'extension des horaires atypiques n'a presque jamais étudié de manière approfondie les horaires atypiques de travail sous cet angle, en s'intéressant par exemple aux compensations que les salariés perçoivent pour le travail nocturne et dominical. C'est justement cette démarche que je souhaite adopter afin d'affiner la notion d'*horaire atypique* et montrer que celle-ci masque une variété de significations sociales, d'usages et d'effets sur les conditions de travail et de rémunération.

Le Code du travail fixe le principe d'ordre public d'interdiction du travail nocturne et dominical, même si cette règle est soumise à de nombreuses exceptions comme nous l'avons vu dans la partie 1 de la thèse. Dans certains cas, la législation du travail indique que l'employeur a l'obligation de fournir aux salariés concernés par ces horaires des contreparties spécifiques. Par

exemple, certaines des dérogations propres au commerce de détail (« dimanche du maire » ou travail dominical dans les grandes surfaces alimentaires) et à l'industrie (équipes de suppléance) fixent des contreparties minimales. Cependant, ces situations sont loin d'être systématiques et les dérogations au travail dominical accordées aux établissements « dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public »[1377] n'introduisent aucune contrepartie – ni même négociation collective – obligatoire. Pour le travail de nuit, seuls les salariés considérés comme « travailleurs de nuit[1378] » – et non tout salarié qui travaille la nuit – doivent bénéficier de contreparties obligatoires. Toutefois, la loi ne fixe aucun niveau minimal à ce sujet. Ainsi, dans la plupart des cas, le droit laisse aux représentants des employeurs et des salariés la charge de fixer le montant de ces compensations.

En prenant au sérieux la légalité spécifique des horaires dérogatoires, j'entends néanmoins ne pas en rester au niveau des textes de loi. Au contraire, je souhaite voir si, dans les pratiques, le travail de nuit et du dimanche occupe effectivement une place particulière, notamment en permettant aux salariés de bénéficier de contreparties. Les compensations pour ces horaires est-elle généralisée dans les entreprises qui recourent au travail de nuit ou du dimanche ? Si ce n'est pas le cas, quels sont les salariés qui n'en bénéficient pas ? Et plus largement, quels sont les principaux déterminants qui expliquent que certains salariés en perçoivent et d'autres non ?

Après avoir présenté les sources mobilisées pour étudier les contreparties au travail nocturne et dominical et les difficultés méthodologiques associées, la première section objective le caractère sélectif des contreparties accordées à ces horaires : même si la majorité des salariés qui travaillent la nuit ou le dimanche bénéficient de compensations, ce n'est pas le cas d'une frange certes minoritaire mais non négligeable de salariés. L'absence de contrepartie pour ces horaires concerne des profils variés de salariés qui ont toutefois un statut d'emploi plus fragile que les autres (I). Surtout, les salariés privés de contrepartie pour les horaires dérogatoires ont des pratiques temporelles de travail très spécifiques (II). Plus largement, l'analyse factorielle des données révèle que la présence (ou non) de contreparties constitue une variable discriminante qui participe à structurer les pratiques temporelles des salariés selon une logique d'établissement distincte de celle

---

1377 Article L.3132-12 du Code du travail. La liste des (nombreux) secteurs concernés est détaillée dans l'article R.3132-5 et présentée dans l'annexe 9.

1378 Pour rappel, un travailleur de nuit est un salarié qui travaille deux fois par semaine au moins trois heures de nuit selon son horaire habituel ou qui effectue un nombre minimal d'heures de nuit dans la période de référence. Ce nombre doit être défini par accord collectif (article L.3122-5 du Code du travail). À défaut de convention, il est de 270 heures sur 12 mois (article L.3122-23 du Code du travail).

qui différencie les salariés selon la durée de travail ou la fréquence des horaires atypiques (III). En effet, le type d'établissements (secteur d'activité et taille) constitue l'un des principaux déterminants de l'absence de compensation au travail dominical et nocturne, aux côtés de certaines pratiques temporelles et de la position socioprofessionnelle des salariés (IV).

I - Porter le regard sur une pratique invisibilisée : le travail de nuit et du dimanche sans compensation

L'évolution – croissante – du travail de nuit et du dimanche est une dynamique bien documentée car plusieurs grandes enquêtes de la statistique publique se sont attachées à renseigner finement les pratiques temporelles de travail. C'est en revanche bien moins le cas des compensations pour ces horaires qui sont l'objet de questions de manière très épisodique dans les principales enquêtes statistiques françaises (A). Cette relative absence d'intérêt pour la question des contreparties pour le travail dominical et nocturne pourrait laisser croire que cet enjeu n'est pas pertinent pour l'analyse sociologique. Plus encore, comme la majorité des salariés qui travaillent la nuit ou le dimanche perçoivent effectivement des compensations pour ces horaires, cette absence contribue à invisibiliser une pratique pourtant persistante au cours du temps, celle du travail de nuit et du dimanche sans compensation qui concerne des salariés aux profils sociodémographiques variés (B).

A) La mesure des contreparties pour le travail de nuit et du dimanche

Alors que plusieurs enquêtes permettent de mesurer précisément la dynamique du travail de nuit et du dimanche (1), la question des contreparties pour ces horaires a été en grande partie ignorée par les grandes enquêtes statistiques (2).

1) Les nombreuses sources pour mesurer le travail dominical et nocturne

Diverses enquêtes interrogent les actifs sur leurs horaires de travail, notamment la nuit et le dimanche, au cours de ces cinquante dernières années. Dès 1974, une enquête complémentaire

à l'enquête *Emploi* porte sur ce sujet. Elle indique par exemple que le travail de nuit touche chaque semaine 3,4 % des actifs (Seys, 1975). En 1978, la première version de l'enquête *Conditions de travail*, complémentaire à l'enquête *Emploi*, comprend treize questions différentes sur les horaires de travail. Avec ces données, Serge Volkoff et Anne-Françoise Molinié estiment que 18,3 % des salariés travaillent au moins un dimanche par an et 12,2 % une nuit (de 0 h à 5 h) dans l'année en 1978 (Volkoff et Molinié, 1980)[1379].

À partir de cette date, l'enquête *Conditions de travail* (cf. encadré 7) fournit régulièrement de nombreuses informations sur les horaires de travail. Elle propose une définition plutôt extensive du travail le dimanche, considérant qu'un dimanche est travaillé dès qu'une quelconque période entre 0 h et 24 h l'est[1380]. À l'inverse, la définition retenue de la nuit est restrictive, inspirée de la chronobiologie qui considère que la plage horaire de travail entre minuit et 5 h du matin est la plus en décalage avec le rythme circadien du sommeil[1381]. Si de fait, la définition sociale de ce qu'est le travail de nuit est de nature conventionnelle et relève des luttes de catégorisation, il est remarquable que le choix des instituts statistiques français soit bien plus limitatif que la définition juridique (cf. chapitre 1). D'ailleurs, dans d'autres pays européens, la définition « statistique » du travail de nuit est souvent plus étendue[1382].

1379 Il est normal que ces chiffres diffèrent fortement des résultats de l'enquête de 1974 car ils concernent uniquement les salariés et portent sur l'année entière alors que l'enquête de 1974 interrogeait les individus sur une semaine de référence, à savoir la dernière semaine (du lundi au dimanche) précédant l'enquête (et non l'année entière).

1380 Elle inclut ainsi de fait les salariés qui terminent leurs activités le samedi après minuit ou ceux qui commencent avant minuit dans la nuit de dimanche à lundi.

1381 Voici par exemple comment la Dares justifie ce choix à propos de l'enquête *Conditions de Travail* qui utilise la même définition que celle de l'enquête *Emploi* : « [S]ont considérées comme travail de nuit les heures comprises entre 0 et 5 heures du matin. Cette plage horaire est décrite par les physiologistes comme une période pendant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance à tous les niveaux ». Source : Dares, « Présentation détaillée des enquêtes Conditions de travail 1984-2005 », URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Presentation_detaillee_enquete_CT_1984_2005.pdf, consulté le 3 septembre 2020.

1382 En l'absence d'harmonisation européenne sur cette question, l'enquête européenne sur les forces de travail, menée par Eurostat montre que d'autres pays recourent en général à des définitions plus larges de la nuit. Parfois, la plage horaire qualifiée de « nuit » est de six heures (entre 0 h et 6 h pour les Pays-Bas ou entre 23 h et 5 h pour l'Italie), d'autres fois de sept heures (de 23 h à 6 h pour l'Allemagne), ou encore de huit heures (de 22 h à 6 h pour la Suède).

Encadré 7 – Présentation de l'enquête Conditions de travail (Dares)

Initiée en 1978, l'enquête *Conditions de travail* tente de quantifier pour la première fois les conditions de travail alors que, jusque-là, la réalité du travail avait été jugée comme trop complexe pour être appréhendée de manière statistique (Volkoff et Molinié, 1982). Dans un contexte où de nombreux conflits du travail apparaissent depuis la fin des années 1960, la question des conditions de travail émerge dans le débat sociopolitique comme un enjeu essentiel qu'il est nécessaire de mieux connaître (Geerkens et al., 2019). L'enquête cherche à cerner les pratiques réelles de travail telles qu'elles sont perçues par les travailleurs qui sont interrogés chez eux (et pas dans leur entreprise). Elle entend ne pas se limiter à une description du travail prescrit et dicté par l'employeur. Pour « encadrer la subjectivité » des répondants (Bué et Hamon-Cholet, 2006), l'enquête ne pose pas des questions d'opinion sur le travail, mais invite les salariés à décrire précisément leur contexte de travail (intérieur ou non, bruit, chaleur, éclairage, etc.), les tâches qu'ils réalisent (type d'activité, travail à la chaine, répétitif ou non, etc.) et leurs contraintes temporelles (durée, horaires, pauses, rythmes). Jusqu'en 2013, elle est renouvelée tous les sept ans (1978, 1984, 1991, 1998, 2005, 2013). À partir de cette date, elle est conduite tous les trois ans (2016, 2019). Initialement centré sur le monde ouvrier d'usine, le questionnaire est de plus en plus étoffé au fil des versions successives dans tous les domaines (organisation du temps de travail, autonomie et ambiance du travail, charge cognitive du travail, prévention et accidents du travail…) et prend en compte les nouvelles pratiques (informatique, télétravail…) ou problématiques (risques psychosociaux). Jusqu'en 2005, elle complète l'enquête *Emploi* de l'Insee, ce qui lui permet de bénéficier des moyens et de l'assise de cette enquête : une partie des enquêtés appartenant à l'échantillon de l'enquête *Emploi* est ainsi invitée à répondre à une série de questions sur leurs conditions de travail. Le champ de l'enquête est limité aux salariés en 1978 et 1984, mais à partir de 1991, il inclut tous les actifs occupés (salariés et indépendants). En 1978, l'échantillon était composé de 18 500 salariés et d'environ 34 000 actifs occupés en 2013. L'échantillon est représentatif de la population active occupée, vivant dans un ménage ordinaire (à l'exclusion des foyers collectifs ou mobiles), quels que soient le secteur d'activité, la taille des entreprises, la profession, le sexe ou le statut des enquêtés.

Plus généralement, cette enquête s'intéresse aux plages horaires de travail à l'échelle de la journée (heure de début et de fin de la journée de travail, travail de nuit entre minuit et 5 h) et de la semaine (nombre de jours travaillés, repos hebdomadaire de 48 heures consécutives[1383], travail le mercredi[1384], le samedi, le dimanche). Elle porte aussi sur le type d'horaires auxquels les enquêtés sont soumis (les mêmes tous les jours, alternants, irréguliers), les contrôles qu'ils subissent (aucun, pointeuse, fiche horaire, contrôle de l'encadrement), le temps de trajet domicile-travail, les pauses et le rythme de travail. Jusqu'en 1998, l'enquêté était incité à répondre en fonction d'une journée

1383 À partir de l'enquête de 1984.

1384 *Idem.*

et d'une semaine « de référence », représentative de l'activité habituelle[1385]. À partir de 2005, les questions ont été formulées d'une nouvelle manière qui porte, non plus sur une journée de référence, mais sur une journée « habituelle ». À chaque fois, les questions portent sur les horaires pratiqués, et non les horaires officiels[1386].

Initialement, en 1978, les enquêtés ont le choix pour répondre à la question « travaillez-vous le dimanche/la nuit (entre 0 h et 5 h) ? » entre « toujours », « parfois » ou « jamais ». La première de ces modalités est extrêmement restrictive tandis que la seconde est imprécise[1387]. Pour pallier ces limites, ces deux modalités sont remplacées à partir de 1991, par les modalités suivantes : « habituellement », « certains dimanches/nuits seulement » ou « jamais ». À partir de 2005, la modalité « certains dimanches/nuits seulement » est remplacée par « occasionnellement »[1388]. Au fil des versions, le questionnaire sur l'organisation du temps de travail est de plus en plus étoffé. À partir de la version de 1998, le questionnaire intègre des questions sur le travail dit du « soir » (entre 20 h et minuit) et, à partir de 2013, sur leurs horaires en « extrême matinée » (de 5 h à 7 h du matin). Enfin, de nouvelles questions sur la prévisibilité des horaires, les heures supplémentaires, les congés et les astreintes viennent enrichir la description très détaillée des pratiques temporelles de travail permise par l'enquête *Conditions de travail*.

Malgré l'évolution des formulations, l'enquête *Conditions de travail* donne une indication précieuse de la croissance du travail dominical et nocturne chez les salariés, comme le montre le tableau 12.

1385 En général, la journée de référence correspondait à la veille de l'enquête, sauf quand celle-ci était trop inhabituelle (jour de congés ou autre).

1386 Cependant, d'après la Dares, les études monographiques réalisées à la suite de l'enquête de 1998 indiquent que les enquêtés tendent à déclarer régulièrement les horaires prescrits quand les horaires réels s'en éloignent et sont peu institutionnalisés cf. Dares, « Présentation détaillée des enquêtes *Conditions de travail* 1984-2005 », *op. cit.*.

1387 Malgré cette limite, la modalité « parfois » a l'avantage de regrouper les pratiques régulières comme irrégulières, et plus ou moins fréquentes, une fraction importante des salariés enquêtés choisit ainsi cette modalité (cf. tableau 12). Ce constat me permet de faire l'hypothèse que le travail dominical et nocturne n'est pas spécialement sous-évalué en 1984 par rapport aux versions ultérieures de l'enquête.

1388 Comme l'expliquent L. Vinck et E. Algava, cette modification a pu affecter les réponses des individus (Algava et Vinck, 2012). D'une part, la formule « certain(e)s dimanches/nuits seulement » pouvait inclure des pratiques régulières (comme une nuit tous les quinze jours) alors que c'est moins le cas pour la formule « occasionnellement ». Ce changement peut inciter les individus ayant des pratiques peu fréquentes mais régulières à répondre « habituellement ». D'autre part, si des enquêtés travaillent très peu de dimanches ou de nuits, ils pouvaient répondre jusqu'en 2005 « certain(e)s seulement » mais ne pas choisir la formule « occasionnellement » qui semble impliquer une certaine récurrence. Dans ce cas, ces individus préféraient alors indiquer « jamais ». Cette modification opérée en 2005 pour l'enquête *Conditions de travail* a été réalisée trois ans plus tôt, en 2002, pour l'enquête *Emploi*. Or, empiriquement, les deux statisticiennes remarquent qu'elle a effectivement affecté les résultats de l'enquête car en 2002, date à laquelle les deux formulations ont coexisté dans l'enquête *Emploi*, la part des salariés qui travaillaient « occasionnellement » le dimanche par exemple était plus faible (15 %) que celle qui déclaraient travailler « certains dimanches seulement » (18 %).

Tableau 12 – L'évolution du travail la nuit et le dimanche, 1984-2016 (%)

Pour l'enquête de 1984	**Pour les enquêtes 1991 et 1998**	**Pour les enquêtes 2005, 2013 et 2016**	**Travail de dimanche**					
			1984	1991	1998	2005	2013	2016
Toujours	Habituellement	Habituellement	2,8	4,7	5,9	11,8	13	12,6
Parfois	Certains dimanches seulement	Occasionnellement	17,2	16,3	19,5	14,3	15,4	15,3
Jamais	Jamais	Jamais	80	78,1	74,6	73,8	71,7	72,1
			Travail la nuit (minuit-5 h)					
			1984	1991	1998	2005	2013	2016
Toujours	Habituellement	Habituellement	2,4	3,4	4,3	7,3	6,5	6,4
Parfois	Certains seulement	Occasionnellement	11,2	9,5	10,4	7,9	9	8,6
Jamais	Jamais	Jamais	86,4	87,1	85,3	84,8	84,5	85
			Travail le soir (20 h-minuit)					
			1984	1991	1998	2005	2013	2016
	Habituellement	Habituellement	--	--	8,1	15,1	14,7	14,5
	Certains soirs seulement	Occasionnellement	--	--	22,2	16,1	19,4	18,2
	Jamais	Jamais	--	--	69,7	68,7	65,9	67,4
			Travail en extrême matinée (5 h-7 h)					
			1984	1991	1998	2005	2013	2016
		Habituellement	--	--	--	--	15,5	16,4
		Occasionnellement	--	--	--	--	13,0	12,1
		Jamais	--	--	--	--	71,5	71,6

Source : enquête Conditions de travail (1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016), Dares.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine.

Lecture : En 2013, 6,5 % des salariés travaillent habituellement la nuit entre minuit et 5 h, 9 % occasionnellement et 84,5 % jamais.

Dans la suite du chapitre, je qualifierai de *travailleurs nocturnes* (ou *dominicaux*) tous les salariés qui ont déclaré travailler à cet horaire, quelle que soit la fréquence qu'ils indiquent. Ce choix s'explique pour plusieurs raisons. D'abord, je souhaite étudier ces salariés prioritairement au regard des contreparties dont ils bénéficient : il était donc nécessaire que je puisse avoir une catégorie générale de travailleurs nocturnes (ou dominicaux). Ensuite, ce choix permet de comparer l'évolution de ces

horaires dans le temps, indépendamment du changement des modalités[1389]. En effet, la part des salariés qui travaillent le dimanche augmente de 41,5 % entre 1984 et 2013. Si cette évolution est moins nette pour le travail nocturne, la tendance est bien similaire, puisque le travail de nuit concerne 14 % de salariés supplémentaires entre ces deux dates. Ensuite, quand c'était possible, j'ai privilégié pour étudier la fréquence de ces horaires d'autres indicateurs (le nombre de dimanches ou de nuits travaillés) plutôt que les modalités « habituellement » ou « occasionnellement » qui ont été l'objet de critiques pour leur imprécision (cf. infra).

À partir de 1990, l'enquête *Emploi* interroge chaque année l'ensemble des actifs occupés pour savoir s'ils travaillent de nuit (entre 0 h et 5 h) et le dimanche (entre 0 h et 24 h). Cette enquête fournit des données extrêmement régulières sur l'ensemble des actifs et permet d'étudier ces horaires au regard des autres variables de l'enquête sur le marché du travail et l'activité professionnelle. Elle s'impose alors comme la source principale pour mesurer l'évolution du travail de nuit et du dimanche.

Pour autant, la mesure du travail nocturne et dominical fournie tant par l'enquête *Emploi* que par l'enquête *Conditions de travail*, a plusieurs limites. D'abord, les modalités de réponse de ces deux enquêtes[1390] ont évolué, rendant difficile la comparaison des résultats au cours du temps. Surtout, les différentes modalités de fréquence (« habituellement », « occasionnellement » et « certains dimanches/nuits seulement ») laissent toutes des marges d'interprétation. Ainsi, un individu qui travaille deux nuits tous les vingt jours, considèrera-t-il qu'il travaille occasionnellement ou habituellement ? Comment un salarié qui est employé un dimanche sur trois qualifiera-t-il sa situation ? Pour apporter une information plus précise sur la fréquence de ces horaires, l'enquête *Conditions de travail* demande aux enquêtés le nombre de nuits ou de dimanches travaillés chaque année[1391]. À l'inverse, l'enquête *Emploi* ne fournissait aucune estimation chiffrée de la fréquence de

---

[1389] Certes, il est possible que les changements opérés dans les modalités de réponse à ces questions affectent de manière globale la manière dont les enquêtés renseignent le questionnaire. Cependant, puisque la modalité « jamais » reste la même de 1984 à 2016, il est probable que ces changements concernent très marginalement la séparation entre d'une part les enquêtés qui travaillent d'une quelconque manière la nuit (ou le dimanche) et d'autre part ceux qui ne le font jamais.

[1390] Les deux enquêtes proposent des modalités de réponse similaires. En 1990, à la question « travaillez-vous la nuit/ le dimanche ? », les enquêtés de l'enquête *Emploi* peuvent répondre « habituellement », « certains dimanches seulement » ou « jamais ». À partir de 2003, la formule « occasionnellement » se substitue à la modalité « certains dimanches seulement ».

[1391] Ces données sont disponibles pour toutes les versions enquêtes sauf celles de 2005. À partir de 2016, les deux variables sur le nombre de nuits et de dimanches travaillés ne sont plus toutefois numériques car les questions proposent aux enquêtés plusieurs modalités de réponses. Pour le travail de nuit (0 h-5 h), les enquêtés peuvent répondre « aucune », « 1 à 3 », « 4 à 11 », « 12 à 23 », « 24 à 49 », « 50 à 99 », « 100 à 199 », « 200 ou plus », « refuse de répondre » ou « ne sait pas ». Pour le travail le dimanche, les enquêtés peuvent choisir entre huit modalités de

ces horaires jusqu'en 2013, date à partir de laquelle les questions posées à ce sujet sont entièrement reformulées[1392]. Enfin, J.-Y. Boulin et L. Lesnard adressent une autre critique à la mesure du travail dominical à partir de l'enquête *Emploi* (et cette remarque vaut également pour le travail de nuit et l'enquête *Conditions de travail*) : le questionnaire ne permet pas de distinguer d'une part le travail réalisé sur le lieu de travail et d'autre part celui effectué à domicile (à l'image de l'enseignant qui prépare son cours pour le lendemain) (Boulin et Lesnard, 2016). Alors que dans le cadre du premier, le salarié est à la disposition de l'employeur pendant une plage horaire déterminée, le second cas de figure peut permettre une organisation temporelle plus souple, en fonction d'autres activités familiales ou de loisirs. Cependant, plusieurs améliorations des questionnaires ont été réalisées pour distinguer ces deux types de pratiques[1393].

Les décalages résultant des modifications du questionnaire et l'absence de distinction entre travail dominical à domicile ou en dehors, conduisent L. Lesnard et J.-Y. Boulin à estimer que l'enquête *Emploi du temps* est plus pertinente que l'enquête *Emploi* pour mesurer finement le travail dominical (Boulin et Lesnard, 2016). D'ailleurs, dès 1974, l'enquête *Emploi du temps* de 1974 renseigne directement le travail dominical[1394] (Raffin et Yildiz, 2019). Il est en effet indéniable que pour décrire précisément les pratiques temporelles détaillées, le semainier contenu dans l'enquête

réponse possibles : « aucun », « un seul », « de 2 à 5 », « de 6 à 10 », « de 11 à 20 », « de 21 à 40 », « plus de 40 », « refuse de répondre » ou « ne sait pas ».

1392 L'enquête circonscrit désormais la question à la seule période de référence : « Nous allons maintenant nous intéresser aux quatre semaines du lundi … au dimanche … (incluant la semaine de référence). […] Pendant ces semaines-là, avez-vous travaillé la nuit (respectivement le dimanche) ? ». L'enquête peut désormais répondre « oui, la moitié des heures de travail ou plus » (respectivement « oui, au moins deux dimanches »), « oui, moins de la moitié des heures de travail » (respectivement « oui, un seul dimanche »), ou « non ». Cette nouvelle formulation a l'avantage de proposer une estimation chiffrée sur une période de référence relativement courte. Le principal inconvénient de ce changement est d'introduire une importante rupture de série entre la précédente et l'actuelle manière de mesurer le travail dominical et nocturne. Logiquement, la proportion de salariés concernés par le travail dominical et nocturne est significativement moins importante puisque la question porte désormais sur une période de référence de quatre semaines. Ainsi, par exemple, en 2012, d'après l'enquête *Emploi*, 28,5 % des salariés travaillaient au moins occasionnellement le dimanche alors qu'en 2013, avec le nouveau questionnaire, « seuls » 18 % des salariés indiquaient travailler au moins un dimanche durant les quatre dernières semaines. Cf. Données statistiques de la Dares publiées le 28 septembre 2020, URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/le-travail-du-dimanche, consulté le 9 novembre 2020.

1393 Ainsi, en 2013, l'enquête *Emploi* ajoute une question spécifique pour savoir si le travail la nuit ou le dimanche est réalisé en partie à domicile. De même, pour l'année 2013, l'enquête *Conditions de travail* demande aux actifs occupés s'ils travaillent la nuit ou le dimanche sur leur lieu de travail ou uniquement à leur domicile, à l'occasion d'une question sur le nombre de nuits et de dimanches travaillés.

1394 En plus du semainier, le questionnaire sur l'activité professionnelle interrogeait les actifs pour leur demander s'ils travaillaient le dimanche matin et le dimanche après-midi au cours d'une « semaine normale ». Les enquêtés pouvaient répondre qu'ils travaillaient ce jour-là, qu'il était chômé quelquefois ou qu'il était toujours chômé (soit « jour de travail », « ça dépend » et « jour de repos »).

Emploi du temps est une source inestimable[1395]. Ce point explique pourquoi cette enquête a été régulièrement mobilisée pour réaliser l'analyse classificatoire du temps de travail dans ses différentes dimensions (cf. supra).

Cependant, ni l'enquête *Emploi du temps*, ni l'enquête *Emploi* dans son volet principal n'interrogent les actifs sur les compensations qu'ils perçoivent (ou non) quand ils travaillent la nuit ou le dimanche.

2) Les rares sources qui informent des compensations pour le travail de nuit et du dimanche

Les enquêtes statistiques qui portent sur la formation des salaires n'apportent pas plus d'informations sur les contreparties associées au travail de nuit ou du dimanche. Il existe plusieurs enquêtes sur les niveaux et la structure des rémunérations telles que celle sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) réalisée chaque année par l'Insee et la Dares, ou l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) de la Dares. Cependant, ces sources ne donnent aucune information précise sur les rémunérations spécifiques liées au travail de nuit et du dimanche. En effet, l'enquête Ecmoss détaille le plus finement les différentes primes mais regroupe les majorations salariales accordées pour le travail de nuit et du dimanche dans la catégorie des « primes liées à des contraintes de postes de travail ». Or cette catégorie comprend non seulement les compensations pour ces horaires, mais également les primes de travail posté, les primes de risque, de pénibilité, les astreintes, etc. De plus, même si ces sources fournissaient une information spécifique sur les majorations salariales pour le travail de nuit et du dimanche, celle-ci ne serait que partielle si l'on s'intéresse aux compensations pour ces horaires, car on sait qu'une partie de ces contreparties est sous forme de repos, et non de salaire, en particulier pour le travail de nuit.

1395 Cependant, remarquons que si le semainier de l'enquête *Emploi du temps* fournit une description très fine des horaires de travail sur une semaine donnée, il ne procure aucune information précise sur la fréquence de ces horaires. En effet, le semainier de l'enquête *Emploi du temps* fournit des informations sur une semaine de travail dont le premier jour du carnet est défini comme celui « étant le plus proche de la visite » de l'enquêteur. Une variable permet de savoir s'il s'agit d'une « semaine normale de travail », d'une « semaine de congés », d'une « semaine chômée » ou « autres (ex : travail et congés, …) ». Toutefois, même dans le cas où il s'agit d'une « semaine normale de travail », pour tous les individus qui ont des horaires variables (qu'ils soient cycliques ou irréguliers), et qui ont indiqué travailler la nuit et/ou le dimanche, rien ne précise si ces horaires spécifiques ont lieu presque toutes les semaines, selon un cycle de plusieurs semaines ou seulement occasionnellement, et aucune information ne permet de chiffrer cette fréquence. Le questionnaire de l'enquête reprend seulement les modalités de l'enquête *Emploi,* « habituellement » ou « occasionnellement », pour décrire ces pratiques.

Aucune enquête n'interroge de manière régulière les salariés sur les compensations qu'ils perçoivent pour le travail effectué la nuit ou le dimanche. Dans sa version de 1984, l'enquête *Conditions de travail* questionne pour la toute première fois les salariés pour savoir s'ils bénéficient de primes pour ces horaires, mais les versions ultérieures abandonnent ce sujet. En 1987, une enquête complémentaire à l'enquête *Emploi* sur les techniques et l'organisation du travail demande également aux salariés s'ils touchent des contreparties – en repos ou en salaire – pour le travail de nuit et du dimanche. Mais là encore, ces questions ne seront pas réitérées. Pourtant, sur des sujets proches, il arrive que des interrogations présentes au départ uniquement dans les enquêtes complémentaires de l'enquête *Emploi* soient incluses, par la suite, dans son volet principal. C'est exactement ce qui s'est passé à propos de la question sur les compensations spécifiques pour les heures supplémentaires. En effet, les enquêtes *Emploi* complémentaires sur le temps de travail en 1995 et 2001 proposent à deux reprises cette interrogation dans le contexte du passage aux 35 heures et de l'annualisation du temps de travail. À partir de 2003, l'Insee l'introduit dans le volet principal de l'enquête *Emploi* en continu. L'enjeu des compensations pour le travail de nuit et du dimanche n'a pas connu le même succès dans la statistique nationale.

Encadré 8 – Présentation de l'enquête REPONSE *de 2017 (Dares)*

L'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) est réalisée tous les 6 ans depuis 1993 par la Dares. Elle interroge un représentant de direction, un représentant du personnel et des salariés pour chaque établissement enquêté[1396]. Le questionnaire porte sur les négociations formalisées au sein des instances représentatives du personnel, mais aussi sur les échanges informels, les tensions et les conflits entre la direction d'un côté et les salariés ou leurs représentants de l'autre. L'enquête permet ainsi de décrire finement les relations sociales au sein des établissements en prenant en compte la diversité des points de vue des acteurs.

Pour la première fois, le millésime de 2017 demande aux salariés s'ils travaillent la nuit et le dimanche. La formule est proche de celle de l'enquête *Conditions de travail* : « Sur votre lieu de travail, travaillez-vous le dimanche (respectivement de nuit (de minuit à 5 h)) ? ». Les salariés peuvent répondre « habituellement », « occasionnellement » ou « jamais ». L'enquête les interroge ensuite sur les éventuelles compensations dont ils bénéficient pour les ces horaires (cf. infra).

Certes, l'enquête REPONSE fournit bien moins d'informations que l'enquête *Conditions de travail* sur les pratiques temporelles des salariés. Cependant, elle s'avère très précieuse pour étudier les contreparties aux horaires dérogatoires au regard des relations professionnelles.

[1396] Le champ de l'enquête de 2017 est l'ensemble des établissements du secteur marchand et associatif non-agricole (hors administrations publiques) d'au moins 11 salariés.

Je n'ai recensé que deux enquêtes qui l'ont fait, bien que de manière épisodique, dans une période récente. Il s'agit du millésime 2013 de l'enquête *Conditions de travail* de la Dares et du millésime 2017 de l'enquête REPONSE (cf. encadré 8). Ces deux jeux de données constitueront les deux sources principales sur lesquelles je m'appuie dans ce chapitre. Il y a donc un important décalage entre les sources relativement nombreuses et anciennes qui permettent de mesurer le travail nocturne et dominical et la rareté de celles qui s'intéressent aux compensations pour ces horaires.

L'enquête *Conditions de travail* interroge les salariés sur l'existence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche de manière assez différente en 1984 et 2013 (cf. encadré 9). En effet, la question à ce sujet en 1984 ne porte que sur des compensations salariales alors qu'en 2013, elle inclut également les compensations en repos. Cet ajout provient du fait qu'entre les deux dates, la nouvelle législation a de plus en plus mis en avant le principe des « repos compensateurs », en particulier la loi du 9 mai 2001 pour les travailleurs de nuit. Ainsi, la comparaison *stricto sensu* de ces deux questions n'est pas possible.

Encadré 9 – Les questions sur les compensations pour le travail dominical et nocturne dans l'enquête Conditions de travail (1984 et 2013)

La dernière question de l'enquête complémentaire sur les conditions de travail de 1984 porte sur les compensations :

> « Percevez-vous des primes, ou des compléments de salaires, pour : (plusieurs réponses possibles)
>
> - Le travail de nuit
> - Travail le dimanche
> - Nuisance (bruit, température)
> - Exposition à un risque
> - Autre prime liée à vos conditions de travail (hors prime de rendement) ».

Il est possible de répondre seulement par « oui » ou par « non ».

La version de 2013 propose deux questions distinctes pour la compensation des nuits et des dimanches travaillés :

> « Les heures effectuées la nuit [ou le dimanche] font-elles l'objet d'une compensation particulière, en salaire ou en repos ? »

Le questionnaire propose quatre modalités de réponse : « oui », « non », « refus », « ne sait pas ».

Quant à l'enquête REPONSE de 2017, elle interroge les salariés sur la présence de compensations pour le travail le dimanche comme suit :

« Les heures effectuées le dimanche font-elles l'objet pour vous…

1. D'une compensation salariale (heures mieux rémunérées) ?
2. D'un repos compensateur ? »

À chaque fois, les enquêtés peuvent répondre « oui », « non » ou « je ne sais pas ». Malheureusement, cette question n'existe pas pour le travail de nuit.

Alors que les horaires de travail atypiques – en tant que pratiques – ont été l'objet de nombreuses études statistiques, c'est bien moins le cas pour les horaires – en tant qu'enjeu de régulation sociale – qui peuvent donner droit à des contreparties spécifiques. Pourtant, le travail dominical et nocturne mérite d'être analysé sous cet angle, puisque la loi incite les représentants d'employeurs et de salariés à négocier les contreparties en la matière. À l'aide de deux seules enquêtes qui permettent de traiter cette question dans une période récente, je vais montrer comment la présence de contreparties est une pratique discriminante parmi les salariés qui travaillent la nuit et le dimanche.

B) Une réalité minoritaire mais présente dans différents groupes socioprofessionnels

L'existence de compensations pour les horaires dérogatoires est une pratique ancienne et sélective (1). Cependant, même minoritaires, les salariés qui ne bénéficient pas de compensation se répartissent dans les différents groupes socioprofessionnels, en particulier aux deux extrémités de l'échelle sociale, parmi les cadres et les employés (2). De plus, l'absence de contrepartie aux horaires dérogatoires est également associée aux statuts d'emploi des salariés (3).

1) Des contreparties anciennes et sélectives

En 1984, 13,6 % des salariés déclarent travailler la nuit entre minuit et 5 h, et 20 % d'entre eux le dimanche[1397]. Ces horaires concernent donc une fraction minoritaire mais non négligeable des salariés, avant même la multiplication des dérogations à l'interdiction du travail de nuit des femmes d'une part et au repos dominical d'autre part. À cette date, tous les salariés dominicaux et/ou nocturnes[1398] sont loin de bénéficier systématiquement des primes pour ces horaires, comme l'illustre le tableau 13.

Tableau 13 – L'existence de primes pour le travail de nuit et du dimanche en 1984 (%)

	Prime pour le travail de nuit		Prime pour le travail le dimanche	
	Parmi les salariés nocturnes	Parmi l'ensemble des salariés	Parmi les salariés dominicaux	Parmi l'ensemble des salariés
Oui	52	7,1	38,2	7,6
Non	48	6,5	61,8	12,4
Total	100	13,6	100	20

Source : Enquête Conditions de travail, 1984.

Champ : salariés en emploi de France métropolitaine, N= 16 284.

Lecture : 52 % des salariés qui travaillent la nuit bénéficient d'une prime pour cet horaire, ils représentent 7,1 % de l'ensemble des salariés.

Parmi l'ensemble des salariés, les travailleurs nocturnes qui bénéficient de primes pour cet horaire sont presque aussi nombreux que les salariés dominicaux dans le même cas. Cependant, les salariés dominicaux qui ne touchent aucune prime pour cet horaire sont, quant à eux, presque deux fois plus nombreux que les travailleurs nocturnes sans prime. Autrement dit, plus de 61 % des salariés dominicaux ne bénéficient pas de primes pour cet horaire alors que c'est le cas de moins d'un travailleur nocturne sur deux (48 %). Ces données sont intéressantes car elles illustrent comment, dès avant la multiplication des dérogations au repos dominical, le travail ce jour-là était loin d'être l'objet d'une contrepartie salariale systématique.

1397 Pour rappel, je prends en compte tous les salariés qui répondent travailler à ces horaires, quelles que soient les modalités de ces pratiques. Cf. supra.

1398 Tout au long de l'analyse, tout salarié travaillant entre minuit et 5 h sera qualifié de salarié de nuit (ou nocturne). Cette définition est restrictive mais elle permettra d'alléger la rédaction.

Ainsi, les primes de nuit ou pour le travail le dimanche sont en 1984 à la fois fréquentes, mais loin d'être systématiques. Qu'en est-il 30 ans plus tard ?

L'enquête *Conditions de travail* de 2013 demande aux salariés s'ils bénéficient de compensations pour le travail dominical et nocturne. Cette fois-ci, la question porte non seulement sur les majorations salariales, mais inclut aussi des repos supplémentaires. En 2013, ces horaires concernent une frange plus importante de salariés qu'en 1984, puisque 28,3 % d'entre eux travaillent le dimanche et 15,5 % la nuit, comme l'indique le tableau 14.

Tableau 14 – L'existence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche en 2013 (%)

	Compensations pour le travail de nuit		Compensations pour le travail le dimanche	
	Parmi les salariés nocturnes	Parmi l'ensemble des salariés	Parmi les salariés dominicaux	Parmi l'ensemble des salariés
Oui	72,4	11,2	63,6	18
Non	27,6	4,3	36,4	10,3
Total	100	15,5	100	28,3

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi de France métropolitaine, N = 26 083.

Lecture : 72,4 % des salariés qui travaillent la nuit bénéficient d'une contrepartie pour cet horaire, ils représentent 11,2 % de l'ensemble des salariés.

Plus d'un salarié nocturne sur quatre (27,6 %) ne bénéficie d'aucune compensation – ni en repos ni en salaire – et c'est le cas de plus d'un salarié dominical sur trois (36,4 %). Dans l'ensemble du salariat, ces travailleurs dominicaux sans compensation représentent plus d'un salarié sur dix (10,3 %), et les travailleurs nocturnes sans contrepartie 4,3 % des salariés. Cette pratique est donc minoritaire, mais concerne néanmoins une fraction non négligeable du salariat.

Ces chiffres ne peuvent être comparés directement à ceux de 1984 car il est possible qu'une partie de la différence provienne de la prise en compte en 2013 des compensations en repos. Cependant, la part des salariés dominicaux et nocturnes qui perçoivent des contreparties pour ces horaires a augmenté, en particulier pour le dimanche, par rapport à ceux qui percevaient des primes en 1984. Toutefois, même si les compensations pour ces horaires sont courantes, elles sont loin d'avoir un caractère systématique.

L'enquête REPONSE 2017 fournit un éclairage complémentaire sur la nature des contreparties accordées aux salariés pour le travail le dimanche comme l'indique le tableau 15.

Tableau 15 – La présence et la nature des compensations pour le travail dominical (%)

	Parmi les salariés dominicaux	Parmi l'ensemble des salariés
Salaire uniquement	39,7	10,6
Repos et salaire	22,5	6
Repos uniquement	10,3	2,8
Pas de compensation	24,7	6,6
Ne sait pas	2,8	0,7
Total	100	26,8

Source : REPONSE 2017

Champ : salariés des établissements du secteur marchand et associatif non agricole (hors administrations publiques) d'au moins 11 salariés, N = 21 320.

Lecture : 10,3 % des salariés qui travaillent le dimanche sur leur lieu de travail bénéficient d'une compensation pour cet horaire en repos uniquement. Ces salariés représentent 2,8 % de l'ensemble des salariés enquêtés.

Remarquons d'abord que les résultats fournis par les enquêtes REPONSE et *Conditions de travail* sur les compensations au travail dominical ne sont pas strictement comparables. En effet, le champ de cette dernière qui inclut tous les salariés est plus large que celui de REPONSE qui exclut la fonction publique, l'agriculture et les établissements de moins de 10 salariés. De plus, les salariés interrogés par REPONSE sont en CDI et présents dans l'établissement depuis au moins 15 mois, ils sont donc tous plutôt « stables ». Or, comme nous allons le voir, les salariés qui ne bénéficient pas de compensation sont fortement surreprésentés dans les établissements de petite taille et, dans une moindre mesure, parmi ceux qui sont en CDD. Enfin, dernière différence, l'enquête REPONSE demande aux salariés s'ils travaillent le dimanche et perçoivent une compensation à ce titre uniquement quand ce travail s'effectue sur le lieu de travail, ce qui n'est pas le cas de l'autre enquête. Ce décalage explique pourquoi d'après l'enquête *Conditions de travail*, 33 % des salariés qui travaillent le dimanche ne bénéficient d'aucune compensation pour cet horaire en 2013, contre « seulement » 24,7 % des salariés d'après les données de REPONSE[1399].

[1399] Ces différences expliquent également pourquoi la mesure du travail dominical n'est pas la même : l'enquête *Conditions de travail* estime que 28,3 % des salariés de France métropolitaine en 2013 travaillent le dimanche habituellement ou occasionnellement contre 26,8 % pour les salariés interrogés dans REPONSE (2017).

La forme de compensations la plus courante est la perception d'une majoration salariale, elle concerne 39,7 % des salariés qui travaillent le dimanche sur leur lieu de travail. En sus, 22,5 % des salariés perçoivent une compensation en repos et en salaire. Ainsi, plus de six salariés dominicaux sur dix (62,2 %) bénéficient de compensations salariales (avec ou sans repos supplémentaire). Les compensations en repos sont moins fréquentes : elles concernent moitié moins de salariés (32,8 %) et sont souvent combinées avec les majorations salariales. Seul un salarié dominical sur dix touche des contreparties uniquement en repos.

Certes, il est possible qu'une partie des salariés – en particulier les cadres dont le temps de travail est plus souvent que les autres compté en jours plutôt qu'en heures – privés de compensation pour ces horaires dérogatoires en salaire ou en repos bénéficient d'autres formes de reconnaissance de leur disponibilité temporelle (Bouffartigue et Bouteiller, 2002 ; Devetter, 2008). Cependant, je propose d'interpréter l'absence de contrepartie pour le travail dominical et nocturne comme la disparition – ou tout du moins l'amenuisement – du caractère *dérogatoire* de ces horaires. Il s'agit donc de comprendre quelles sont les configurations socioprofessionnelles qui transforment le travail de nuit et du dimanche en pratique *ordinaire*, ne faisant ainsi plus l'objet d'une régulation spécifique, notamment en matière de repos ou de salaire pour les salariés concernés. Quel est le profil socioprofessionnel de ces travailleurs privés de contrepartie pour ces horaires ?

2) Les salariés sans compensation : une polarisation socioprofessionnelle

Même s'ils sont minoritaires, les salariés qui travaillent le dimanche ou la nuit sans compensation n'ont pas un profil sociodémographique très spécifique. Au contraire, ces salariés sont des hommes comme des femmes, ont des âges variés et appartiennent aux différentes catégories socioprofessionnelles.

Si on s'en tient aux variables telles que le sexe et l'âge, il apparaît même que la question des contreparties est moins discriminante que le fait de travailler ou non le dimanche ou la nuit. Comme l'indique le tableau 16, les salariés qui travaillent la nuit (avec ou sans contrepartie) se distinguent par exemple nettement de ceux qui ne travaillent pas à ces horaires[1400].

[1400] J'ai fait le choix dans la suite du chapitre de comparer systématiquement les salariés dominicaux ou nocturnes privés de compensation aux salariés qui en bénéficient, mais également aux ceux qui ne travaillent jamais à ces

Tableau 16 – Le sexe et l'âge des salariés en fonction de la présence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche (%)

	Travail nocturne			Travail dominical			Part dans l'emploi salarié
	Non	Avec compensations	Sans compensation	Non	Avec compensations	Sans compensation	
Sexe							
Femmes	53,3	29,6	31,9	50,8	48,7	43,7	49,7
Hommes	46,7	70,4	68,1	49,2	51,3	56,3	50,3
Total	100	100	100	100	100	100	100
Âge							
Moins de 30 ans	21,0	24,1	23,8	20,7	23,7	23,3	21,5
30 à 40 ans	24,7	27,3	29,3	25,1	26,5	23,6	25,2
40 à 50 ans	27,8	30,0	30,0	27,8	28,8	29,6	28,2
Plus de 50 ans	26,4	18,7	16,8	26,4	21,0	23,4	25,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine, N = 26 083.

Lecture : 31,9 % des salariés qui travaillent la nuit sans compensation et 43,7 % de ceux qui travaillent le dimanche sans compensation sont des femmes.

Les travailleurs de nuit sont bien plus souvent des hommes que des femmes. En effet, 70 % des salariés qui travaillent de nuit avec des contreparties et 68,1 % qui le font sans en bénéficier sont des hommes. Ces différences persistent, mais sont moins nettes pour le travail dominical. Cependant, pour cet horaire, on remarque également que les salariés qui ne perçoivent pas de compensation sont plus souvent des hommes (56,3 %) que ceux qui en perçoivent (51,3 %).

Pour ce qui est de l'âge, les salariés qui travaillent de nuit ou le dimanche – qu'ils touchent ou non des contreparties – sont sensiblement plus jeunes que ceux qui ne travaillent pas à ces horaires. Le tableau 16 montre que les salariés de moins de 30 ans sont surreprésentés parmi les

horaires. L'objectif n'était pas simplement de comparer les différents profils de salariés dominicaux ou nocturnes selon qu'ils perçoivent ou non des contreparties. Il s'agissait également de voir si les travailleurs qui ne percevaient aucune compensation s'éloignaient ou au contraire se rapprochaient plus des salariés aux horaires *standard* que les salariés qui en bénéficiaient.

travailleurs de nuit et le dimanche. Il en est de même pour les salariés qui ont entre 30 et 40 ans (excepté pour les salariés qui travaillent le dimanche sans compensation). Ainsi, l'âge médian des travailleurs nocturnes sans contrepartie et de ceux avec contreparties est identique (42 ans), mais inférieur à celui des salariés qui ne travaillent pas la nuit (44 ans)[1401].

Le tableau 17 permet d'observer qui sont les salariés nocturnes et dominicaux sans contrepartie au regard de leur catégorie socioprofessionnelle.

Deux constats s'imposent quand on compare les salariés qui travaillent le dimanche et la nuit, avec ou sans compensation, en fonction de leur profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS).

D'une part, les salariés qui ne perçoivent pas de compensation pour leur travail dominical ou nocturne appartiennent à toutes les catégories sociales. Parmi ceux sans contrepartie pour le travail de nuit, 23,4 % sont des ouvriers, 30 % des employés, 20,6 % des professions intermédiaires et 26 % des cadres. De même, parmi ceux qui ne bénéficient pas de compensation pour le travail le dimanche, 15,8 % sont des ouvriers, 33,6 % des employés, 17,6 % des professions intermédiaires et 33,2 % des cadres. Ainsi, même si l'absence de compensation pour ces horaires est une pratique minoritaire, en particulier pour la nuit, elle concerne toutes les catégories sociales.

D'autre part, les salariés nocturnes et dominicaux avec compensations et ceux qui n'en bénéficient pas ont des profils distincts au regard de leur PCS. En effet, les ouvriers et les professions intermédiaires sont fortement surreprésentés parmi les salariés qui travaillent la nuit avec des compensations : ils représentent respectivement 36,6 % et 28,8 % des salariés concernés par le travail de nuit avec compensations (contre 24 % et 25,9 % parmi l'ensemble des salariés). Ces mêmes catégories représentent une fraction bien supérieure des salariés dominicaux avec contreparties par rapport aux salariés qui le font sans contrepartie : les ouvriers et les professions intermédiaires constituent respectivement 19,5 % et 26,2 % des salariés dominicaux avec des compensations contre respectivement 15,8 % et 17,4 % pour ceux qui le font sans compensation. À l'opposé, certaines catégories socioprofessionnelles sont largement surreprésentées parmi les salariés nocturnes et dominicaux sans compensation. C'est le cas des cadres qui constituent 26 % des salariés sans compensation pour la nuit et 32 % des salariés sans contrepartie pour le dimanche alors qu'ils représentent « seulement » 18,9 % de l'ensemble des salariés. Les employés des services directs aux particuliers sont également dans ce cas puisqu'ils constituent 12,1 % (resp. 15,6 %) des

[1401] Pour ce qui est du dimanche, seuls les salariés qui travaillent à cet horaire avec des contreparties ont un âge médian inférieur (42 ans) tandis que les salariés qui ne travaillent pas le dimanche et ceux qui travaillent sans compensation ont un âge médian identique et sensiblement supérieur (44 ans).

salariés qui travaillent la nuit (resp. le dimanche) sans compensation alors qu'ils ne représentent que 8,2 % de l'ensemble des salariés.

Tableau 17 – La catégorie socioprofessionnelle des salariés en fonction de la présence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche (%)

	Travail nocturne			**Travail dominical**			
Catégorie socioprofessionnelle	**Non**	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Non**	**Avec compensation**	**Sans compensation**	**Part dans l'emploi salarié**
Cadres	19,8	9,9	26,0	18,9	10,8	33,2	18,9
Cadres fonction publique, professions intermédiaires, artistiques	*7,8*	*4,9*	*11,6*	*6,7*	*5,2*	*18,2*	*7,6*
Cadres d'entreprise	*12,0*	*5,0*	*14,4*	*12,2*	*5,6*	*15,0*	*11,3*
Professions intermédiaires	25,8	28,8	20,6	27,0	26,2	17,4	25,9
…. dans l'enseignement, la santé, la fonction publique	*10,2*	*11,2*	*8,8*	*9,9*	*13,1*	*8,0*	*10,3*
… administratives et commerciales dans les entreprises	*8,7*	*4,2*	*5,0*	*9,2*	*4,9*	*6,0*	*8,1*
Techniciens	*4,8*	*7,8*	*4,5*	*5,6*	*4,9*	*1,6*	*5,1*
Contremaîtres, agents de maîtrise	*2,0*	*5,7*	*2,3*	*2,4*	*3,3*	*1,8*	*2,5*
Employés	32,1	24,7	30,0	27,8	43,5	33,6	31,2
Employés de la fonction publique	10,5	18,7	15,7	8,5	25,6	8,5	11,6
Employés administratifs d'entreprise	7,7	1,7	1,0	8,4	2,3	3,0	6,7
Employés de commerce	5,3	2,1	1,3	3,5	8,6	6,5	4,7
Employés des services directs aux particuliers	8,7	2,2	12,1	7,4	7,0	15,6	8,2
Ouvriers	22,3	36,6	23,4	26,3	19,5	15,8	24,0
Ouvriers qualifiés	*14,3*	*25,8*	*18,2*	*16,8*	*14,2*	*11,1*	*15,8*
Ouvriers non qualifiés	*7,0*	*9,5*	*3,5*	*8,4*	*4,2*	*2,9*	*7,1*
Ouvriers agricoles	*1,1*	*1,2*	*1,6*	*1,0*	*1,1*	*1,8*	*1,1*
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine, N= 26 083.

Lecture : 26 % des salariés qui travaillent la nuit sans compensation sont des cadres, c'est le cas également de 33,2 % de ceux qui travaillent le dimanche sans compensation.

Remarquons enfin que deux catégories d'employés particulières, celle des employés de la fonction publique et celle des employés du commerce, sont surreprésentées parmi les salariés qui travaillent la nuit pour la première, le dimanche pour la seconde, qu'ils touchent ou non des compensations. En effet, les employés de la fonction publique représentent 18,7 % des salariés qui travaillent la nuit avec des contreparties et 15,7 % des salariés qui le font sans, alors qu'ils ne pèsent « que » que 11,6 % dans l'emploi salarié total. De même, 8,6 % des salariés qui bénéficient de compensations pour le travail dominical et 6,5 % des salariés qui n'en bénéficient pas pour cet horaire sont des employés du commerce alors que ces derniers représentent seulement 4,7 % de l'ensemble des salariés. On observe donc que la population salariée qui ne bénéficie pas de contrepartie pour le travail dominical ou nocturne se trouve aux deux extrémités de l'échelle sociale, tant chez les cadres que chez les employés.

Ainsi, les salariés dominicaux et nocturnes, qu'ils bénéficient ou non de contrepartie pour ces horaires, se distinguent de ceux qui ne travaillent jamais sur ces créneaux, au niveau de leur profil sociodémographique (sexe et âge). Cependant, le fait de percevoir des compensations différencie fortement les salariés selon leur groupe socioprofessionnel d'appartenance. En effet, les employés (notamment des services directs aux particuliers) et les cadres sont nettement surreprésentés parmi ceux qui n'en perçoivent pas, à l'inverse des ouvriers et des professions intermédiaires.

Tout en étant une pratique minoritaire, l'absence de compensation concerne donc différents groupes socioprofessionnels. Cette pratique est également associée à certaines caractéristiques d'emploi particulières.

3) … mais des caractéristiques d'emploi particulières

Au regard d'autres critères tels que le statut d'emploi (CDI ou non, temps complet ou non) des salariés, les salariés sans compensation se distinguent nettement des autres travailleurs nocturnes et/ou dominicaux.

Les salariés qui travaillent la nuit et le dimanche sans compensation ont un statut d'emploi plus fragile que ceux qui bénéficient de contreparties pour ces horaires. Le tableau 18 présente cette

population au regard du type d'emploi occupé (CDI ou assimilé[1402], CDD, intérim ou autre[1403]) et de la durée contractuelle du temps de travail.

Tableau 18 – Les caractéristiques de l'emploi principal en fonction de la présence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche (%)

	Travail nocturne			**Travail dominical**			**Part dans l'emploi salarié**
	Non	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Non**	**Avec compensations**	**Sans compensation**	
Type d'emploi							
Contrat à durée illimitée ou assimilé	84,8	87,8	84	84,4	89,1	82,6	85,1
Contrat à durée limitée, saisonnier, vacataire	9,1	6,5	10,3	8,6	8,5	11,3	8,9
Intérim	2,2	4,6	3,1	2,9	1,2	2,1	2,5
Autres (apprentissage, stage, emploi aidé)	3,9	1,1	2,7	4	1,1	4	3,5
Total	100	100	100	100	100	100	100
Durée contractuelle de l'emploi							
Temps complet	77,8	91,2	89,7	79,3	81,4	80,7	79,9
Temps partiel (80 % d'un temps plein ou plus)	7,4	4,2	1,3	6,8	8,4	3,6	6,8
Temps très partiel (moins de 80 % d'un temps plein)	13,7	4,4	7,4	12,8	9,8	14,2	12,4
Ne sait pas	0,2	0,1	0,7	0,2	0,2	0,4	0,2
Total	100	100	100	100	100	100	100
Place de l'emploi principal							
Un seul emploi	94,9	96,0	92,3	95,3	94,7	92,7	94,9
Autre emploi	5,1	4,0	7,7	4,7	5,3	7,3	5,1
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine, N= 26 083.

Lecture : 84 % des salariés qui travaillent la nuit sans compensation sont en CDI, c'est le cas également de 82,6 % de ceux qui travaillent le dimanche sans compensation.

Alors que les travailleurs dominicaux et nocturnes qui bénéficient de compensations sont plus souvent que la moyenne en CDI (respectivement 89,1 % et 87,8 % alors que ce type de contrat

1402 Notamment titulaire de la fonction publique.

1403 Il s'agit des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, des stages rémunérés et des emplois aidés.

concerne en moyenne 85,1 % des salariés), les travailleurs qui ne bénéficient pas de compensation pour ces horaires sont moins fréquemment en CDI que la moyenne des salariés (84 % pour les travailleurs nocturnes et 82,6 % pour ceux du dimanche). À l'inverse, ces salariés ont plus fréquemment des contrats temporaires. Ainsi, 10,3 % (resp. 11,3%) des salariés qui travaillent de nuit (resp. le dimanche) sans compensation sont en CDD alors que ce type de contrat ne concerne « que » 8,9 % du salariat. Seul le placement par une agence d'intérim concerne plus fréquemment tous les travailleurs de nuit qu'ils touchent ou non une compensation pour cet horaire.

Pour ce qui est de la durée contractuelle du temps de travail, les travailleurs dominicaux et nocturnes ont plus souvent des temps complets que les autres salariés. C'est en particulier le cas des travailleurs de nuit puisque plus de neuf salariés de nuit sur dix, qu'ils perçoivent des compensations ou non, sont à temps plein alors que c'est le cas de seulement 77,8 % de ceux qui ne travaillent jamais la nuit. Cependant, une nette différence apparait entre les deux types de travailleurs de nuit et dominicaux pour ce qui est des salariés à temps partiel. Les salariés sans compensation pour le travail dominical et nocturne occupent bien plus fréquemment que leurs homologues qui perçoivent des compensations des emplois à temps très partiel, inférieur à 80 % du temps plein. Ainsi, 14,2 % des salariés qui travaillent le dimanche sans compensation sont à temps très partiel alors que c'est le cas de seulement 9,8 % des salariés qui bénéficient de compensations pour le travail ce jour-là[1404].

Enfin, le statut d'emploi des salariés peut être étudié au regard de la place qu'ils réservent à leur emploi principal. En effet, l'enquête *Conditions de travail* de 2013 interroge les salariés pour savoir s'ils ont « en dehors de [leur] emploi principal, un autre emploi ou une autre activité professionnelle ». Cette pratique est relativement marginale puisque seulement 5,1 % des salariés cumulent plusieurs emplois. Cependant, il est remarquable qu'elle soit plus fréquente tant chez les salariés de nuit sans compensation (7,7 % d'entre eux) que chez ceux qui travaillent le dimanche sans contrepartie (7,3 %) alors même que ce n'est pas le cas pour les travailleurs qui perçoivent des

1404 Remarquons que les corrélations présentées ici restent valables parmi les seuls salariés non cadres. Par exemple, 18 % des salariés non cadres qui n'ont pas de compensation pour le travail dominical occupent un emploi à temps très partiel (moins de 80 % de temps plein) alors que c'est le cas de seulement 10 % des salariés non cadres qui travaillent le dimanche avec compensations (et 14 % de l'ensemble des non cadres). De plus, l'opposition entre les salariés qui bénéficient de compensations et ceux qui n'en bénéficient pas est même plus forte parmi les non cadres. Ainsi, les premiers sont plus fréquemment à temps complet (91 % pour les salariés nocturnes et 80,1 % pour le dimanche), ce qui est bien moins souvent le cas pour les seconds (resp. 89 % et 75 %). De même, les salariés non cadres qui touchent des compensations ont bien plus souvent un CDI (88,3 % pour la nuit et 89,1 % pour le dimanche) que ceux qui n'en bénéficient pas (resp. 82,4 % et 80 %).

contreparties pour ces horaires[1405]. Or, le cumul de plusieurs emplois est là encore une pratique qui s'observe aux deux extrémités de l'échelle sociale : d'un côté parmi les travailleurs très diplômés qui occupent des « emplois de qualité » par souci d'hétérogénéité et de l'autre, parmi des salariés plus précaires qui acceptent un second emploi par nécessité (Conen et de Beer, 2021 ; Conen et Schulze Buschoff, 2021, p.151).

Ainsi, les salariés qui ne bénéficient pas de compensation pour le travail nocturne ou dominical connaissent plus fréquemment que les autres travailleurs nocturnes et dominicaux un statut d'emploi plus éloigné de la norme sociale et statistique avec notamment des contrats courts, des emplois à temps très partiel et le cumul de plusieurs emplois. Dans cette perspective, ils s'écartent du cœur du salariat le plus stable. Cependant, ils se répartissent dans les différentes catégories socioprofessionnelles et sont polarisés aux deux extrémités de l'échelle sociale, chez certaines catégories d'employés et les cadres. En fait, ces salariés se distinguent surtout des autres par des pratiques temporelles de travail très spécifiques, caractéristiques – malgré leur marginalité – du « nouvel esprit du salariat » (Bernard, 2020).

II - Emprise et liberté : les deux faces d'une même pratique ?

Les salariés qui ne bénéficient pas de contrepartie pour le travail de nuit ou du dimanche ont des pratiques temporelles de travail très distinctes des autres travailleurs d'un double point de vue. D'une part, *l'emprise temporelle* de leur emploi est très élevée (A). D'autre part, l'absence de compensation est fortement associée à une plus grande liberté accordée aux salariés dans la détermination des horaires de travail (B). Avec une emprise temporelle élevée et cette plus grande autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, les salariés sans compensation pour le travail dominical et nocturne ont des pratiques temporelles inspirées du modèle des cadres, sans forcément en avoir le statut.

[1405] De même, les résultats présentés ici sont également valables quand on se restreint à la seule population non cadres.

A) Une emprise temporelle du travail très élevée pour les salariés sans compensation

Plusieurs publications récentes relatives aux longues durées ou amplitudes de travail parlent d' « emprise » temporelle du travail sans définir spécifiquement cette notion, ni la distinguer de la disponibilité temporelle (Barrois et Devetter, 2017 ; Paye, 2017). Or, prenant en compte la durée, la localisation et la prévisibilité du temps de travail, une grande disponibilité temporelle peut renvoyer à des durées courtes et des horaires particulièrement fragmentés avec des journées et des semaines de travail « peu denses[1406] » (Barrois et Devetter, 2017). Ici, je souhaite utiliser la notion d'emprise temporelle du travail de manière plus spécifique afin de qualifier les situations où non seulement une grande disponibilité temporelle est exigée de la part des salariés, mais où l'emploi occupé implique de longues durées de travail et le recours fréquent aux horaires atypiques. Ainsi, la notion de grande disponibilité temporelle repose sur l'idée que la durée et les horaires sont *potentiellement* étendus (mais avec des journées de travail pas forcément denses) tandis que l'emprise temporelle de travail renvoie à l'idée que la durée et les horaires le sont *effectivement*.

Les salariés privés de compensation pour le travail dominical ou nocturne connaissent une emprise temporelle de travail très élevée. D'abord, ils sont ceux qui travaillent le plus souvent à ces horaires (1). Si les contreparties ne rémunèrent la fréquence élevée du travail de nuit ou du dimanche, elles ne rétribuent pas non plus l'irrégularité et l'imprévisibilité de ces horaires (2). Enfin, les salariés aux amplitudes et durées de travail très élevées sont surreprésentés parmi ceux qui ne perçoivent pas de compensation (3).

1) Travailler plus le dimanche et la nuit sans gagner plus ?

La régulation du travail de nuit et du dimanche à travers la négociation de compensations incite en effet à considérer ces horaires comme un moyen d'améliorer les rémunérations salariales. Cependant, l'analyse des compensations pour ces horaires en fonction du nombre de nuits ou de dimanches travaillés laisse entrevoir une réalité plus complexe où les salariés qui travaillent le plus fréquemment la nuit et le dimanche connaissent moins souvent que les autres des contreparties pour ces horaires.

1406 La densité est le ratio de la durée quotidienne moyenne de travail et de l'amplitude de la journée (*ibid*).

Dans une courte étude publiée par l'Insee, J. Bué et M.-F. Cristofari avaient déjà remarqué, à partir des données de l'enquête *Conditions de travail* de 1984, que le « travail de toutes les nuits et de tous les dimanches se trouve moins souvent "primé" qui celui des nuits et dimanches épisodiques » (Bué et Cristofari, 1987, p.188-189). Trente ans plus tard, ce résultat est toujours valable comme le montre le tableau 19.

Tableau 19 – Fréquence du travail de nuit et du dimanche sur le lieu de travail en fonction de la présence de compensations pour ces horaires (%)

Compensations pour le travail de nuit				**Part des salariés qui travaillent la nuit**	**Compensations pour le travail le dimanche**				**Part des salariés qui travaillent le dimanche**
	Oui	**Non**	**Total**			**Oui**	**Non**	**Total**	
Moins de 5 nuits	74,7	25,3	100	15,9	Moins de 5 dimanches	74,2	25,8	100	21
5-12 nuits	68,3	31,7	100	16,1	5 à12 dimanches	68,7	31,3	100	23,1
12 à 47 nuits	78,3	21,7	100	17,9	13 à 24 dimanches	74,9	25,1	100	26,3
48 à 94 nuits	83	17	100	15,2	25 à 30 dimanches	63,3	36,7	100	7,6
95 à 150 nuits	75,7	24,3	100	9,4	Plus de 30 dimanches	36,5	63,5	100	13,4
Plus de 150 nuits	66,5	33,5	100	11,5	Travail à domicile seulement	15,3	84,7	100	5
Travail à domicile seulement	39,7	60,3	100	4,7	Ne sait pas	55,9	44,1	100	3,6
Ne sait pas	67,6	32,4	100	9,3					
Ensemble	72,4	27,6	100	100	Ensemble	63,6	36,4	100	100

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi qui travaillent la nuit (à gauche du tableau) et/ou le dimanche (à droite), France métropolitaine (respectivement N= 4277 et N= 8295).

Lecture : 25,3 % des salariés qui travaillent entre 1 et 4 nuits par an ne perçoivent pas de compensation pour cet horaire, c'est le cas de 25,8 % des salariés qui travaillent entre 1 et 4 dimanches par an.

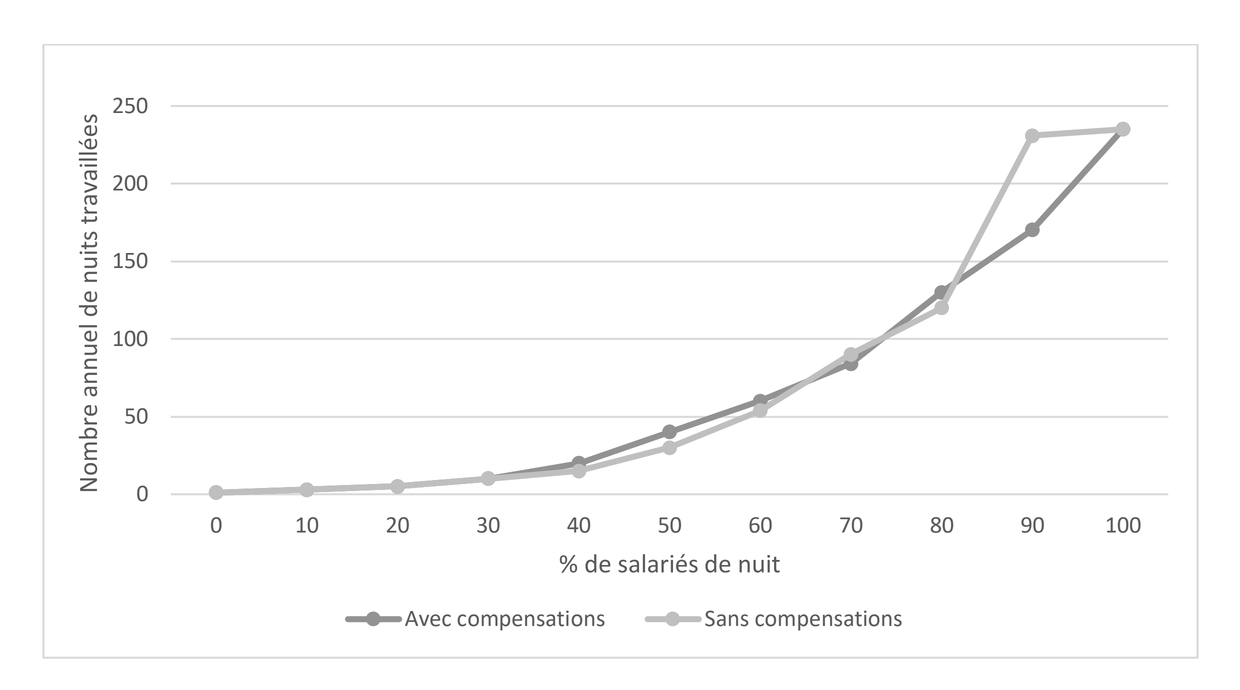
Quand on se restreint aux salariés qui ont donné une indication chiffrée quant au nombre de nuits ou de dimanches travaillés sur leur lieu de travail[1407], on remarque que le nombre moyen

[1407] Dans la version de 2013 de l'enquête *Conditions de travail*, les questions sur le nombre de nuits et dimanches travaillés chaque année apportent deux informations supplémentaires. D'une part, le questionnaire précise qu'il s'agit d'horaires effectués « sur le lieu de travail » et propose aux salariés qui ne travaillent la nuit ou le dimanche qu'à leur domicile de le signaler. Mesuré de manière indirecte et donc très certainement sous-estimé, le travail à domicile à ces horaires est donc étudié ici à part dans cette question. Remarquons à cette occasion que le travail à domicile fait particulièrement peu l'objet de compensation. D'autre part, le nombre annuel de nuits ou de dimanches travaillés est soumis aux risques de défaillance mémorielle des enquêtés car la période de référence est

de nuits travaillées pour les salariés qui ne perçoivent pas de compensation est de 68 par an contre 65,7 pour ceux qui perçoivent des contreparties pour cet horaire. De même, en moyenne, les salariés qui n'ont pas de compensation pour le travail dominical (hors de leur domicile) sont employés 21,1 dimanches par an alors qui ceux qui ont des contreparties travaillent « seulement » 16,2 dimanches par an. Cependant, cette différence tient surtout parce qu'une fraction importante de salariés qui travaillent très souvent la nuit (plus de 150 nuits) et le dimanche (plus de 30 dimanches par an) ne perçoivent pas de compensation. Ainsi, parmi les salariés qui travaillent plus de 150 nuits par an (soit environ 4 jours par semaine en moyenne), seulement 66,5 % bénéficient de compensations alors que c'est le cas de 72,4 % de l'ensemble des salariés qui travaillent la nuit. L'écart est encore plus marqué pour le dimanche : seuls 36,5 % des salariés qui travaillent au moins 30 dimanches par an bénéficient de contreparties alors qu'ils sont 63,6 % dans ce cas parmi l'ensemble des salariés dominicaux. Cette différence s'observe particulièrement bien dans une représentation graphique par décile du nombre annuel de nuits et de dimanches travaillés sur le lieu de travail. Dans la figure 2, on remarque que la grande majorité des travailleurs qui bénéficient de compensations d'un côté et ceux qui n'en bénéficient pas de l'autre travaillent un nombre relativement similaire de nuits.

longue (douze mois). Cependant, par rapport à une période de référence plus courte, de quatre semaines par exemple, cette solution a l'avantage de prendre en compte les situations où les salariés sont soumis à un cycle de travail qui s'étale sur plus d'un mois et celles où le travail de nuit/dominical est très concentré sur une période donnée de l'année. Une variable drapeau dans l'enquête permet de justement mesurer les non-réponses aux questions relatives au nombre de nuits ou de dimanches travaillés sur le lieu de travail au cours d'une année. Cette variable permet de constater qu'une fraction non négligeable des salariés enquêtés n'y ont pas répondu. En effet, 9,3 % des salariés qui travaillent la nuit (et 3,6 % des salariés qui travaillent le dimanche) répondent « ne sait pas » quand ils sont interrogés sur le nombre de nuits (ou de dimanches) travaillées. Je fais l'hypothèse que les salariés qui ne peuvent indiquer le nombre de nuits travaillées sont ceux qui ont des horaires très variables, fluctuants selon les périodes : pour eux, il est extrêmement complexe de chiffrer cette pratique. À l'inverse, ceux qui travaillent la nuit et le dimanche soit selon un cycle régulier, soit de manière très fréquente ou à l'inverse très occasionnelle, peuvent plus facilement donner une estimation chiffrée même approximative du nombre de nuits ou de dimanches travaillés. Notons que les salariés qui ne peuvent pas dire le nombre annuel de nuits et de dimanches travaillés bénéficient bien moins souvent que les autres salariés de compensations pour ces horaires, ceci est cohérent avec notre hypothèse selon laquelle les salariés concernés sont soumis à des horaires particulièrement variables (cf. infra).

Figure 2 – Nombre de nuits travaillées par an selon que les salariés concernés perçoivent ou non des compensations pour cet horaire



Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi qui travaillent la nuit, France métropolitaine, N= 4277.

Lecture : les 10 % des salariés qui sont employés le plus fréquemment la nuit sur leur lieu de travail, sans bénéficier de compensations, travaillent au moins 231 nuits par an.

Ce ne sont que les 20 % des salariés qui travaillent le plus fréquemment la nuit qui ont des pratiques différenciées selon qu'ils bénéficient de compensations ou non pour cet horaire. En effet, parmi ces salariés les plus concernés par le travail de nuit, ceux qui ne bénéficient pas de compensation travaillent sensiblement plus souvent à cet horaire que les autres. Les 10 % des salariés qui travaillent le plus souvent la nuit sans compensation sont employés toutes les nuits ou presque[1408], ce qui n'est pas le cas pour les salariés qui perçoivent des contreparties.

La divergence entre ces deux catégories de salariés apparaît plus tôt quand on regarde le nombre annuel de dimanches travaillés (hors travail à domicile), comme l'indique la figure 3.

1408 Le questionnaire de l'enquête précise qu'un salarié qui travaille toutes les nuits fait environ 235 nuits par an. Ici, je considère que les salariés travaillent « presque toutes les nuits » à partir du 9e décile, soit 231 nuits.

Figure 3 – Nombre de dimanches travaillés par an selon que les salariés concernés perçoivent ou non des compensations pour cet horaire



Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi qui travaillent le dimanche, France métropolitaine, N= 8295.

Lecture : les 10 % des salariés qui sont employés le plus fréquemment le dimanche sur leur lieu de travail, sans bénéficier de compensations, travaillent au moins 47 dimanches par an.

Parmi les 40 % des salariés qui travaillent le moins fréquemment le dimanche, ceux qui touchent une compensation pour cet horaire sont employés ce jour-là un nombre similaire à ceux qui n'en ont pas. Entre le 4e et 7e décile, l'écart entre ces deux catégories de salariés se creuse. Surtout, parmi les 30 % des salariés qui travaillent le plus souvent le dimanche, le nombre de dimanches travaillés de ces deux fractions de salariés divergent fortement. Alors que seulement 10 % des salariés qui perçoivent des contreparties pour leurs heures effectuées le 7e jour de la semaine travaillent plus de 26 dimanches par an, c'est le cas de 30 % des salariés employés le plus fréquemment le dimanche sans contrepartie. Les 20 % des salariés qui travaillent le plus souvent le dimanche sans contrepartie le font en effet tous les dimanches ou presque[1409].

Ainsi, à partir d'un certain seuil, plus les salariés travaillent la nuit ou le dimanche, moins ils bénéficient de contreparties pour ces horaires. Pour expliquer que le travail tous les dimanches et toutes les nuits est moins souvent l'objet de compensations, J. Bué et M.-F. Cristofari émettent l'hypothèse que « le complément de salaire rémunér[erait] [l']aspect épisodique [de ces

[1409] Le questionnaire de l'enquête précise qu'un salarié qui travaille tous les dimanches fait environ 47 dimanches par an. Je considère ici qu'un salarié qui travaille « tous les dimanches ou presque » le fait 40 dimanches par an.

horaires] plus que le fait lui-même » (Bué et Cristofari, 1987, p.188-189). Cependant, une analyse complémentaire sur la variabilité des horaires indique que ceux qui ne bénéficient pas de compensation ont également les horaires les plus irréguliers et imprévisibles.

2) Les compensations ne rémunèrent pas l'irrégularité et l'imprévisibilité des horaires

Les salariés qui travaillent la nuit ou le dimanche sont soumis à différentes organisations du temps de travail, plus ou moins variables d'un jour à l'autre. La variabilité des horaires inclut en général deux dimensions. D'une part, la première est l'hétérogénéité des horaires : les horaires peuvent être toujours les mêmes ou au contraire, différents selon les journées travaillées. D'autre part, la seconde dimension de variabilité permet de distinguer les horaires selon leur régularité : en effet, les horaires peuvent être cycliques (ou réguliers) ou fluctuants sans régularité. Le croisement de ces deux dimensions permet de distinguer trois grands types d'horaires selon leur variabilité : les horaires identiques tous les jours, les horaires alternants (différents d'un jour à l'autre mais selon un rythme cyclique) et variables (différents d'un jour à l'autre sans régularité prédéfinie). De plus, le type d'horaires détermine en général la capacité des salariés à connaître à l'avance leurs horaires. En effet, quand les horaires sont identiques d'un jour à l'autre, il est aisé de prévoir ses horaires tandis qu'il est plus délicat de le faire quand ces derniers sont variables d'un jour à l'autre. Les horaires alternants impliquent une certaine régularité qui fait que ces horaires sont également plus prévisibles que les horaires variables.

Le tableau 20 permet de comparer ces pratiques temporelles selon que les salariés travaillent le dimanche ou la nuit, avec ou sans compensation. Les salariés qui ne travaillent jamais la nuit ou le dimanche ont bien plus souvent que les autres des horaires identiques tous les jours. En effet, 67,5 % des salariés qui ne travaillent jamais la nuit ont tous les jours les mêmes horaires, tout comme 71 % des salariés qui ne travaillent jamais le dimanche, alors que la régularité des horaires concerne à chaque fois moins de la moitié des salariés qui travaillent la nuit ou le dimanche, qu'ils touchent ou non des contreparties. De plus, plus de huit salariés sur dix qui ne travaillent jamais à ces horaires connaissent leurs plannings pour le mois à venir, ce qui est bien plus que les salariés nocturnes ou dominicaux. Ainsi, le fait de travailler la nuit ou le dimanche affecte en soi l'organisation du temps de travail et la prévision possible des horaires.

Tableau 20 – Le type d'horaires et leur prévisibilité en fonction de la présence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche (%)

	Travail nocturne			Travail dominical			Part dans l'emploi salarié
	Non	Avec compensations	Sans compensation	Non	Avec compensations	Sans compensation	
Type d'horaires							
Les mêmes tous les jours	67,5	39,6	46,3	71,0	42,3	48,3	63,5
Alternants (2x8, 3x8 ou plus)	5,6	24,1	7,6	5,5	17,6	6,3	7,8
Variables d'un jour à l'autre	26,9	36,3	46,1	23,5	40,1	45,4	28,8
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100
Connaissance des horaires...							
… du mois	82,5	66,8	62,4	83,4	72,9	67,3	79,8
… de la semaine	8,7	14,8	12,4	7,5	14,9	14,2	9,5
… du lendemain	5,0	11,2	13,0	5,0	7,4	11,3	6,1
Non	3,8	7,1	12,2	4,1	4,8	7,2	4,6
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine, N= 26 083.

Lecture : 46,1 % des salariés qui travaillent la nuit sans compensation ont des horaires variables, c'est le cas également de 45,4 % de ceux qui travaillent le dimanche sans compensation.

Cependant, à cette distinction entre les salariés dominicaux et nocturnes d'un côté et ceux qui ne sont jamais concernés par ces horaires de l'autre, s'ajoute un second niveau de différenciation selon que les travailleurs bénéficient ou non de compensation. On retrouve ici les deux dimensions de la variabilité des horaires : la première qui concerne la plus ou moins grande hétérogénéité des horaires distingue les travailleurs qui sont employés le dimanche ou la nuit des autres tandis que la seconde dimension relative à la régularité des horaires différencie surtout ceux qui perçoivent des compensations pour ces horaires de ceux qui n'en touchent pas. Les salariés qui bénéficient de compensations ont bien plus souvent que leurs homologues sans compensation des horaires alternants en 2x8, 3x8 ou plus. En effet, 24,1 % des salariés de nuit et 17,6 % des salariés dominicaux avec compensations ont des horaires cycliques de ce type alors qu'en moyenne, ce type d'organisation du temps de travail ne concerne que 7,8 % des salariés. Les salariés qui travaillent le dimanche et la nuit ont tous plus fréquemment des horaires variables d'un jour à l'autre. Or, parmi

ceux-là, les salariés sans compensation sont particulièrement concernés par ce type d'horaires. Ainsi, 46,1 % des salariés de nuit et 45,4 % des salariés dominicaux sans compensation ont des horaires variables d'un jour à l'autre, alors que c'est le cas de seulement 28,8 % de l'ensemble des salariés, et d'une proportion significativement moindre pour les salariés qui touchent des contreparties (36,3 % pour ceux qui travaillent la nuit, et 40,1 % pour le dimanche)[1410].

De même, les deux catégories de travailleurs de nuit et le dimanche selon qu'ils perçoivent ou non des compensations, se distinguent fortement au regard de la connaissance qu'ils ont de leurs horaires. Ainsi, 62,4 % de ceux qui ne perçoivent pas de contrepartie pour le travail de nuit et 67,3 % de ceux qui n'en ont pas pour le travail dominical connaissent leurs horaires pour le mois suivant, ce qui est bien moins que leurs homologues qui touchent des compensations (respectivement 66,8 % et 72,9 %). Parmi les salariés sans compensation pour le travail de nuit, plus d'un quart connaît son emploi du temps au mieux la veille pour le lendemain (25,2 %) alors que cette situation concerne seulement 18,3 % de ceux qui ont des compensations pour cet horaire. Quant aux salariés sans compensation pour le travail le dimanche, 18,5 % d'entre eux connaissent au mieux leur emploi du temps la veille pour le lendemain alors que cette situation n'affecte que 12,2 % des salariés qui ont des compensations pour cet horaire.

Ainsi, les compensations pour le travail nocturne et dominical ne rémunèrent ni l'irrégularité, ni l'imprévisibilité des horaires. Au contraire, les salariés qui n'en bénéficient pas ont des horaires variables particulièrement irréguliers et imprévisibles, en comparaison des travailleurs dominicaux et nocturnes qui perçoivent des contreparties. En ce sens, les emplois de ces salariés nécessitent une grande disponibilité temporelle de leur part. Cependant, les salariés privés de contrepartie se distinguent surtout des autres par la grande emprise temporelle de leur emploi, caractérisée notamment par de grandes amplitudes et des durées élevées de travail.

3) Des grandes durées et amplitudes de travail

Les salariés qui n'ont pas de contrepartie pour le travail dominical ou nocturne ne se distinguent pas uniquement de leurs homologues qui perçoivent des compensations pour ces horaires au regard de l'organisation temporelle de travail. Ils ont également des profils différents si

---

1410 Toutes ces remarques et les corrélations mentionnées ici sont également valables parmi les salariés non cadres et si l'on exclut les salariés ayant mentionné ne travailler la nuit et le dimanche qu'à leur domicile.

on mesure l'emprise du travail dans la semaine des salariés. Celle-ci peut être mesurée à partir de l'étude de l'amplitude hebdomadaire de travail et la durée globale de travail. Le tableau 21 fournit une estimation de l'amplitude hebdomadaire de travail à partir du temps de repos hebdomadaire d'un côté et du nombre de jours habituellement travaillés de l'autre.

Tableau 21 – Amplitude de travail dans la semaine en fonction de la présence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche (%)

	Travail nocturne			**Travail dominical**			**Part dans l'emploi salarié**
	Non	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Non**	**Avec compensations**	**Sans compensation**	
Repos hebdomadaire							
48 heures consécutives au moins	85,4	77	67,6	90,8	69,3	59,4	83,7
Moins de 48 heures consécutives	14,6	23	32,4	9,2	30,7	40,6	16,3
Total	100	100	100	100	100	100	100
Nombre de jours habituellement travaillés							
Trois jours ou moins	5,6	8,1	7,8	5,4	7,9	6,6	6,0
Quatre jours	12,7	13,3	8,9	12,2	15,7	9,3	12,6
Cinq jours	74,2	68,7	58,5	77,5	65,1	54,4	72,9
Six jours au moins	7,2	8,0	23,6	4,7	9,8	28,1	8,0
Ne sait pas	0,4	2,0	1,2	0,2	1,5	1,5	0,6
Total	100	100	100	100	100	100	100
Durée effective habituelle de travail dans l'emploi principal							
Moins de 28 heures	14,5	5,4	6,8	13,9	10,3	12,7	13,1
De 28 à 34 heures	7,9	7,1	4,3	7,2	9,9	6,7	7,7
De 35 à 39 heures	46,9	51,2	27,2	48,5	51,4	24,2	46,5
Entre 40 et 50 heures	26,3	27,6	37,0	26,6	22,9	35,9	26,9
Plus de 50 heures	3,5	6,2	18,9	3,0	3,6	15,9	4,5
Ne sait pas	1,0	2,6	5,8	0,8	1,9	4,5	1,4
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine, N= 26 083.

Lecture : 32,4 % des salariés qui travaillent la nuit sans compensation ne bénéficient pas d'un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives, c'est le cas également de 40,6 % de ceux qui travaillent le dimanche sans compensation.

Ces deux indicateurs montrent que les salariés qui ne perçoivent pas de compensation pour la nuit ou le dimanche connaissent des amplitudes hebdomadaires de travail très élevées. En effet, 32,4 % de ceux qui n'ont pas de compensation pour la nuit bénéficient d'un repos hebdomadaire de moins de 48 heures consécutives et 40,6 % des salariés qui n'ont pas de compensation pour le travail dominical sont dans le même cas. Cette proportion est bien inférieure parmi ceux qui travaillent à ces horaires avec des compensations (resp. 23 % et 30,7 %) qui, déjà, sont plus concernés par les repos fragmentés que les salariés qui ne travaillent jamais le dimanche ou la nuit.

Si les salariés qui ne touchent pas de compensation pour le travail de nuit ou du dimanche ont moins souvent que les autres un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives, c'est qu'ils sont fréquemment concernés par de longues semaines de travail, c'est-à-dire un nombre élevé de jours habituellement travaillés dans la semaine. Ainsi, 23,6 % des salariés qui ne perçoivent pas de compensation pour la nuit et 28,1 % de ceux qui n'en bénéficient pas pour le dimanche travaillent habituellement au moins 6 jours par semaine. Cette proportion est trois fois plus élevée que pour l'ensemble de la population : seulement 8 % des salariés sont concernés par des semaines aussi longues. À nouveau, on remarque que les salariés qui travaillent à ces horaires atypiques avec des compensations sont légèrement plus concernés par ces longues semaines que ceux qui ne travaillent jamais la nuit ou le dimanche, mais la différence est encore plus nette quand on compare ceux qui bénéficient de compensations spécifiques et ceux qui en sont privés. Ainsi, ces deux indicateurs – l'un mesurant le repos, l'autre le travail – montrent que les salariés qui ne perçoivent pas de compensation pour le travail dominical et nocturne ont des amplitudes hebdomadaires de travail très élevées.

Cette amplitude se conjugue d'ailleurs avec des durées de travail également très importantes, comme le montre l'étude de la durée effective – et non contractuelle – du travail dans l'emploi principal lors d'une semaine ordinaire. Les salariés qui travaillent plus de 40 heures sont largement surreprésentés parmi les salariés qui ne perçoivent pas de compensation. Ils représentent plus de la moitié des salariés qui ne bénéficient pas de contrepartie pour la nuit (55,9 %) et le dimanche (51,8 %) alors que ces salariés qui travaillent plus de 40 heures par semaine constituent moins d'un tiers de la population salariée (31,4 %). En particulier, les salariés qui font de très longues semaines – de plus de 50 heures par semaine – sont quatre fois plus nombreux parmi les salariés qui ne perçoivent pas de compensation pour la nuit (18,9 %) ou le dimanche (15,9 %) que dans l'ensemble des salariés (4,5 %).

Nous savons toutefois que les cadres sont surreprésentés parmi les salariés qui n'ont pas de compensation pour ces horaires. Or, cette catégorie socioprofessionnelle se caractérise par des journées et des semaines de travail particulièrement longues. L'ensemble des corrélations présentées ici ont été également réalisées sur la seule population des salariés non cadres et restent valables. Le tableau 22 fournit la répartition des salariés (cadres et non cadres) selon leur durée effective de travail.

Tableau 22 – Durée du travail en fonction de la présence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche (%)

Durée habituelle de travail dans l'emploi principal (pour une semaine)	Travail nocturne			Travail dominical			Ensemble des salariés
	Non	Avec compensations	Sans compensation	Non	Avec compensations	Sans compensation	
Parmi les salariés non cadres							
Premier décile (10 %)	22	31	32	22	28	22	24
Premier quartile (25 %)	35	35	35	35	35	35	35
Médiane (50 %)	35	35	40	35	35	37	35
Troisième quartile (75 %)	39	40	48	39	38	43	39
Neuvième décile (90 %)	42	45	60	42	40	55	42
Durée moyenne	*34,6*	*37*	*43,5*	*34,8*	*35,4*	*39,3*	*35,2*
Parmi les cadres							
Premier décile (10 %)	28	32	33,8	28	35	30	29
Premier quartile (25 %)	36	40	40	35	40	40	37
Médiane (50 %)	40	47	48	40	45	45	40
Troisième quartile (75 %)	45	53,3	55	45	50	50	48
Neuvième décile (90 %)	50	60	65	50	60	60	55
Durée moyenne	*40,7*	*46,7*	*49,1*	*40,1*	*45,1*	*45,6*	*41,5*

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine, N= 21 581 pour les non cadres et N = 4 437 pour les cadres.

Lecture : en moyenne, les salariés qui sont employés la nuit sans compensation travaillent, dans leur emploi principal 43,5 heures par semaine, contre 37 heures pour ceux qui ont des contreparties pour cet horaire.

Il permet de souligner que la différence de durée effective entre les salariés qui perçoivent des compensations pour le travail de nuit ou du dimanche et ceux qui n'en bénéficient pas est loin de se réduire à un simple effet « cadres » dans la composition de la population. En effet, parmi les

salariés non cadres, ceux qui ne perçoivent pas de compensation pour les heures de nuit ou le dimanche travaillent sensiblement plus longtemps que ceux qui en perçoivent. Ainsi, la durée moyenne de travail des premiers s'élève à 43,5 heures pour ceux qui travaillent la nuit et 39,3 heures pour ceux qui travaillent le dimanche, ce qui est 6 heures de plus que les salariés qui perçoivent des compensations pour la nuit (37 heures) et près de 4 heures de plus que ceux qui ont des contreparties pour le dimanche (35,4 heures). Si on retrouve pour les travailleurs dominicaux sans compensation une plus forte propension aux emplois à temps partiel, ces salariés se distinguent surtout par de très longues durées hebdomadaires de travail. Ainsi, 25 % des salariés sans compensation pour la nuit travaillent au moins 48 heures par semaine (et 10 % le font au moins 60 heures). Parmi les travailleurs sans compensation pour le dimanche, 25 % travaillent au moins 43 heures et 10 % au moins 55 heures. Toutes ces durées sont bien moins élevées quand on regarde la moyenne des salariés ou de ceux qui touchent des compensations pour la nuit ou le dimanche. Pour les cadres, ces différences sont toutefois moins nettes : elles existent pour les cadres sans compensation pour la nuit qui travaillent en moyenne 49,1 heures par semaine contre 46,7 heures pour ceux qui ont des compensations. Cependant, parmi les cadres qui travaillent le dimanche, ceux qui ont des compensations travaillent autant que ceux qui n'en ont pas (en moyenne 45 heures).

Qu'elle soit mesurée par la fréquence du travail de nuit ou du dimanche, l'imprévisibilité des horaires de travail, l'amplitude ou bien la durée de travail, l'emprise du travail sur les temps de repos des salariés qui ne bénéficient pas de compensation pour ces horaires spécifiques est particulièrement forte. Or, ce résultat est valable non seulement pour les cadres dont on sait qu'ils travaillent un nombre plus élevé d'heures que la moyenne des salariés, mais également pour les salariés non cadres. On pourrait croire que les salariés privés de compensation pour le travail dominical ou nocturne subissent ainsi d'importantes « contraintes » temporelles. Pourtant, ces salariés se déclarent également plus « libres » de choisir leurs horaires.

B) Le revers d'une plus grande « liberté » ?

Alors même que l'emprise du travail des salariés qui ne bénéficient pas de compensation pour le travail de nuit et du dimanche est particulièrement élevée, ces travailleurs présentent moins souvent que les autres leurs horaires comme contraints. En effet, ces salariés déterminent eux-mêmes leurs horaires plus fréquemment que les autres et sont moins soumis à des contrôles en la

matière (1). Comment expliquer ce constat paradoxal ? L'enquête REPONSE fournit un premier éclairage, car elle permet de montrer que l'absence de compensation – pour le travail dominical[1411] – est souvent corrélée à des situations où la frontière entre le travail et le non-travail est plus incertaine (2). Elle indique également que ces salariés sans contrepartie pour le travail dominical sont certes plus « libres » mais ils sont aussi moins satisfaits que les autres de leurs horaires (3).

1) Des horaires mieux maîtrisés

Les salariés qui ne perçoivent pas de compensation pour le travail nocturne ou dominical ont plus de marges de manœuvre que les autres dans la définition de leurs horaires de travail. En effet, ils déterminent plus souvent que les autres leurs horaires par eux-mêmes, comme l'indique le tableau 23.

La différence est particulièrement forte pour les cadres qui travaillent le dimanche sans compensation puisque 45,1 % d'entre eux déterminent leurs horaires alors que c'est le cas d'environ 33 % pour les cadres qui ne travaillent pas le dimanche ou qui le font avec des compensations pour cet horaire. Cette caractéristique est également valable pour les cadres qui travaillent la nuit sans compensation : 39 % d'entre eux choisissent leurs horaires contre seulement 30,1 % pour les cadres qui travaillent la nuit avec compensations et 35,6 % pour ceux qui ne travaillent jamais la nuit. Cette spécificité des travailleurs de nuit et du dimanche sans compensation est également valable pour les salariés non cadres : environ 15 % d'entre eux déterminent eux-mêmes leurs horaires de travail alors que cette pratique ne concerne que 8,2 % de ceux qui ne travaillent pas la nuit ou le dimanche, et une fraction infime de ceux qui le font avec des compensations (respectivement 2,9 % et 3,1 %).

[1411] Pour rappel, le questionnaire de REPONSE (2017) interroge les salariés sur les compensations perçues pour le travail dominical mais pas pour le travail de nuit.

Tableau 23 – Le mode de détermination des horaires en fonction de la présence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche (%)

	Travail nocturne			**Travail dominical**			**Ensemble des salariés**
	Non	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Non**	**Avec compensations**	**Sans compensation**	
Non cadres							
Horaires fixés par l'entreprise (ou l'administration) sans possibilité de modification	72,7	86	74,4	71,9	83,8	73,9	74,5
Horaires encadrés par l'entreprise avec des possibilités de modification (choix entre plusieurs horaires fixes, horaires à la carte…)	19,1	11,1	11,1	19,9	13,1	11,1	17,8
Horaires déterminés par le salarié	8,2	2,9	14,6	8,2	3,1	15	7,7
Total	100	100	100	100	100	100	100
Cadres							
Horaires fixés par l'entreprise (ou l'administration) sans possibilité de modification	32,9	46,3	38,4	33,4	38,2	34,3	34
Horaires encadrés par l'entreprise avec des possibilités de modification (choix entre plusieurs horaires fixes, horaires à la carte…)	31,5	23,6	22,6	33,3	28,3	20,5	30,5
Horaires déterminés par le salarié	35,6	30,1	39	33,3	33,5	45,1	35,4
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine, N= 21 581 pour les non cadres et N = 4 437 pour les cadres.

Lecture : 14,6 % des salariés non cadres qui travaillent la nuit sans compensation fixent eux-mêmes leurs horaires, c'est le cas également de 15 % de ceux qui travaillent le dimanche sans compensation.

Plus libres de fixer leurs horaires de travail, les salariés qui ne bénéficient pas de compensation sont également moins soumis à un contrôle de leurs horaires que ceux qui travaillent la nuit ou le dimanche avec des compensations (tableau 24).

Tableau 24 – Le contrôle des horaires en fonction de la présence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche (%)

Contrôle des horaires	Travail nocturne			Travail dominical			Ensemble des salariés
	Non	Avec compensations	Sans compensation	Non	Avec compensations	Sans compensation	
Non cadres							
Pas de contrôle	51,9	33,7	51	51,6	41,5	51,8	49,6
Contrôle	48,1	66,3	49	48,4	58,5	48,2	50,4
Pointeuse	*21,3*	*30,1*	*11,9*	*22,4*	*24,8*	*13*	*22,1*
Fiche signature	*9,6*	*12,2*	*14,0*	*8,5*	*13,7*	*15,2*	*10,1*
Contrôle par l'encadrement ou autre	*17,1*	*24*	*23,1*	*17,5*	*20*	*20,1*	*18,2*
Total	100	100	100	100	100	100	100
Cadres							
Pas de contrôle	75,2	73,2	73,8	74,1	75	78,6	75
Contrôle	24,8	26,8	26,2	25,9	25	21,4	25
Pointeuse	*11*	*6,6*	*4,2*	*12,5*	*5,2*	*4,8*	*10,3*
Fiche signature	*2,3*	*8,1*	*12,2*	*2,7*	*4,8*	*4,6*	*3,3*
Contrôle par l'encadrement ou autre	*11,5*	*12*	*9,8*	*10,8*	*14,9*	*12*	*11,4*
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine, N= 21 581 pour les non cadres et N = 4 437 pour les cadres.

Lecture : 51 % des salariés non cadres qui travaillent la nuit sans compensation ne subissent pas de contrôle de leurs horaires de travail, c'est le cas également de 51,8 % de ceux qui travaillent le dimanche sans compensation.

Comme on l'a montré précédemment, les salariés dominicaux et nocturnes sans compensation se distinguent le plus nettement de la norme sociale et statistique en matière d'emprise temporelle de travail : ils sont pour ainsi dire les travailleurs les plus atypiques des travailleurs aux horaires atypiques. Ce n'est en revanche pas le cas pour ce qui est du contrôle des horaires. Ces salariés sont en effet dans une situation proche de ceux qui ne travaillent jamais le dimanche ou la nuit. En revanche, les deux catégories de salariés non cadres dominicaux et nocturnes – avec ou sans

contrepartie – se distinguent nettement[1412]. Plus de la moitié des salariés non cadres qui travaillent la nuit ou le dimanche sans compensation ne connaissent aucune forme de contrôle de leurs horaires de travail, ce qui est le cas de seulement un tiers de ceux qui travaillent la nuit avec des compensations et de 41,5 % pour ceux qui le font la nuit dans les mêmes conditions. Cette situation laisse imaginer que le contrôle des horaires est finalement une manière pour les salariés de voir leur grande disponibilité temporelle reconnue dans leur établissement car c'est uniquement dans cette situation que les heures de travail effectuées le dimanche ou la nuit font l'objet de compensations. À ce sujet, plusieurs chercheurs ont souligné que le contrôle du temps de travail joue un rôle ambivalent car il témoigne à la fois de l'exercice de la discipline par la voie hiérarchique mais aussi de la mesure du temps de travail des salariés et des « supports objectifs du conflit et de la négociation collective » (Bouffartigue et Bouteiller, 2005, p.43). Ainsi, la mesure du temps permet aussi un encadrement et une modération de celui-ci (Thoemmes, 2012). À l'inverse, la disparition d'un outil de contrôle comme la pointeuse ouvre la voie à une « dilatation du temps de travail » (Cianferoni, 2020).

Ainsi, les salariés qui ne touchent pas de compensation pour le travail dominical ou nocturne se caractérisent par une emprise élevée du travail sur leurs temps de repos, mais également par d'importantes marges de manœuvre dans la détermination de leurs horaires. Ces résultats ne viennent pas du fait que les cadres ont moins souvent que les autres de compensations pour le travail de nuit et du dimanche. Au contraire, cette spécificité est particulièrement forte chez les salariés non cadres qui ne bénéficient pas de compensation. Plus exactement, les salariés non cadres sans compensation pour le travail dominical et nocturne connaissent des pratiques temporelles de travail généralement associées aux cadres, sans pour autant bénéficier du statut de ces derniers. Ils se rapprochent alors de la figure du travailleur plus libre de déterminer ses horaires, qui ne compte pas ses heures et dont les cadres servent de modèle (Bouffartigue et Bocchino, 1998). En particulier, la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle est plus floue pour ces salariés.

1412 Cette différenciation n'est pas valable pour les cadres qui connaissent très majoritairement aucune forme de contrôle de leurs horaires, toutes catégories confondues.

2) Une frontière entre temps de travail et temps hors travail plus incertaine

L'absence de compensation est également fortement associée à une plus grande autonomie dans l'organisation des horaires qui s'observe notamment par le recours plus fréquent au forfait-jour et au télétravail pour les salariés privés de contrepartie spécifiques. Comme l'enquête *Conditions de travail* de 2013 n'informe pas ces pratiques, je mobilise ici l'enquête REPONSE, ce qui oblige à s'intéresser uniquement aux compensations associées au travail dominical.

Les salariés non cadres sans compensation se rapprochent des pratiques temporelles des cadres non seulement au regard de leur longue durée de travail mais également du fait des modalités d'organisation de leur (temps de) travail telles que le télétravail ou le décompte de leur temps de travail en jours (plutôt qu'en heures). Comme le montre le tableau 25, près d'un cadre sur cinq (19,4%) pratique le télétravail contre seulement un salarié non cadre sur vingt (5,5%) en 2017. De même, pour près des deux tiers des cadres (64,4 %), la durée de travail est déterminée sous la forme d'un forfait en jours alors que ce type de décompte du temps de travail ne concerne que 17,1 % des non cadres. Ces deux pratiques sont donc bien plus répandues chez les cadres que parmi les autres catégories de salariés.

Or, que ce soit chez les cadres ou les non cadres, les salariés qui travaillent le dimanche sans compensation télétravaillent plus fréquemment que leurs homologues qui perçoivent des compensations ou qui ne travaillent jamais à cet horaire. En effet, 9,5 % des salariés non cadres sans compensation pour les heures effectuées le dimanche télétravaillent contre seulement 5,3 % de ceux qui bénéficient de contreparties. De même, 29,5 % des cadres sans compensation pour cet horaire télétravaillent contre 22,8 % pour ceux qui touchent des contreparties pour le dimanche et 17,9 % pour les cadres qui ne travaillent jamais le dimanche sur leur lieu de travail. Ainsi, qu'ils soient cadres ou non, les salariés qui ne perçoivent pas de contrepartie pour le travail dominical sont particulièrement concernés par cette forme d'organisation du travail. Cette différence résulte principalement d'une mise en œuvre du télétravail sans accord collectif puisque la présence d'un accord collectif sur le sujet est bien plus rare et quand il existe, la surreprésentation des salariés sans compensation disparaît.

Tableau 25 – L'exercice en télétravail et le décompte en forfait-jour en fonction de la présence de compensations pour le travail dominical (%)

	Parmi les salariés non cadres...				**Parmi les cadres...**			
	Pas de travail dominical	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Ensemble**	**Pas de travail dominical**	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Ensemble**
Télétravail								
Non	94,7	94,8	90,5	94,5	82,1	77,2	70,5	80,6
Oui	5,3	5,2	9,5	5,5	17,9	22,8	29,5	19,4
Oui, avec accord collectif	*0,9*	*0,4*	*0,6*	*0,8*	*6,8*	*8,6*	*7,9*	*7,1*
Oui, sans accord collectif	*4,3*	*4,8*	*8,9*	*4,7*	*11,1*	*14,1*	*21,5*	*12,3*
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Forfait-jour								
Non	62,9	62,6	54,8	62,3	31,4	27,2	25	30,4
Oui	17,1	16,7	18,6	17,1	63,6	66,4	70	64,4
Ne sait pas	20	20,7	26,5	20,6	5	6,4	5	5,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : REPONSE 2017

Champ : salariés des établissements du secteur marchand et associatif non agricole (hors administrations publiques) d'au moins 11 salariés, N =16 293 pour les non cadres et N = 5 027 pour les cadres.

Lecture : 9,5 % des salariés non cadres et 29,5 % des cadres qui travaillent le dimanche sans compensation exercent toute ou partie de leur activité en télétravail.

De même, le forfait-jour est une pratique plus fréquente chez les salariés non cadres qui travaillent le dimanche sans compensation : 18,6 % d'entre eux sont concernés par cette forme de décompte du temps de travail alors qu'elle ne concerne que 16,7 % de leurs homologues qui ont des compensations pour cet horaire. Cet écart est encore plus net parmi les cadres car 70 % de ceux qui travaillent le dimanche sans contrepartie comptent leur temps de travail en jours plutôt qu'en heures, contre 66,4 % de ceux qui perçoivent des compensations, et 63,6 % de ceux qui ne travaillent pas ce jour-là. Remarquons enfin qu'une fraction importante des salariés non cadres ne savent pas comment est comptabilisé leur temps de travail (autour de 20 %), proportion bien supérieure à celle qui existe parmi les cadres (autour de 5 %). Cette différence résulte certainement du fait de la moins grande familiarité de ces salariés avec ce type de décompte du temps de travail puisqu'elle reste une pratique minoritaire parmi eux. Cependant, parmi les salariés non cadres qui

ne perçoivent pas de compensation pour le travail dominical, la part de ceux qui ne savent pas s'ils sont au forfait-jour est encore plus élevée (26,5 % d'entre eux). Nous pouvons ici faire l'hypothèse que ces salariés qui ont des durées de travail supérieures à leurs homologues avec des compensations ou à ceux qui ne travaillent jamais le dimanche, comptent moins leurs heures que les autres salariés et donc savent moins que les autres comment leur temps de travail est décompté. Que ce soit pour les cadres ou pour les autres catégories socioprofessionnelles, le lien statistique observé entre le forfait-jour et l'absence de contrepartie pour les horaires dérogatoires peut s'interpréter de la même manière que pour l'absence de contrôle des horaires : l'absence de mesure précise du temps de travail (en heures) fait disparaître le caractère dérogatoire du travail dominical et nocturne.

Ainsi, les salariés qui ne bénéficient pas de compensation sont plus fréquemment concernés que les autres par des formes d'organisation ou de décompte du temps de travail (télétravail, forfait-jour) qui sont surtout diffusées chez ces « salariés de confiance » que sont les cadres (Bouffartigue, 1999).

Or, le télétravail et le forfait-jour fragilisent tous deux la frontière entre le travail et le non-travail. D'un côté, le forfait-jour étend potentiellement l'amplitude et la durée journalière de travail qui ne sont en général définies que par la négative, à savoir le temps de repos quotidien minimal dont les salariés doivent bénéficier (Thoemmes, 2012). De l'autre, le télétravail brouille géographiquement la frontière entre le travail et le non-travail, ce qui la rend également plus poreuse dans sa dimension temporelle (Haicault et d'Iribarne, 1998 ; Rey et Sitnikoff, 2006). Cependant, dans ces deux configurations, le salarié a des marges de manœuvre pour fixer ses horaires qui sont moins souvent soumis à des formes de contrôle de leur hiérarchie.

Si les salariés privés de contrepartie pour le travail dominical manifestent une grande disponibilité temporelle (travail dominical fréquent, longue durée, variabilité des horaires) tout en étant plus autonomes de l'organisation du temps de travail, c'est donc bien parce que ces salariés adoptent des pratiques temporelles caractéristiques des cadres. Or, ceci ne se vérifie pas seulement pour les cadres eux-mêmes qui, quand ils travaillent le dimanche sans compensation, ont des durées de travail plus élevées, sont plus fréquemment au forfait-jour, au télétravail, etc. Cette spécificité est également valable pour les salariés non cadres qui ont des pratiques similaires au personnel de l'encadrement sans en avoir le statut. En fait, ce résultat montre comment les travailleurs qui ne bénéficient pas de compensation pour le travail dominical et nocturne sont caractéristiques des salariés « autonomes *pour* l'organisation » (Bernard, 2020, p.13), enjoints à être responsables et

autonomes pour améliorer les performances des entreprises. Eve Chiapello et Luc Boltanski avaient déjà souligné que le « nouvel esprit du capitalisme » s'accompagnait de « l'effacement de la séparation entre vie privée et vie professionnelle [qui] va de pair avec un changement des conditions et des rythmes de travail » (Boltanski et Chiapello, 1999, p.254). En l'occurrence, les salariés pour qui le travail dominical et nocturne n'est plus une pratique *dérogatoire* s'inscrivent dans un rapport salarial plus individualisé où le temps de travail n'est plus l'objet de contrôle et d'un encadrement strict. Cependant, la liberté qui leur est accordée n'est pas associée à une plus grande satisfaction des salariés concernés quant à leurs horaires de travail.

3) Une « liberté » peu satisfaisante

Les salariés qui ne perçoivent pas de compensation pour le travail le dimanche ont de plus grandes marges de liberté dans la détermination de leurs horaires que les autres, mais se déclarent paradoxalement moins satisfaits en la matière (tableau 26).

Tableau 26 – Le niveau de satisfaction sur les horaires en fonction de la présence de compensations pour le travail le dimanche (%)

	Parmi les salariés non cadres...				**Parmi les cadres...**			
	Pas de travail dominical	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Ensemble**	**Pas de travail dominical**	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Ensemble**
Très satisfait	30,3	18,4	16,6	26,7	31,4	25,5	17,3	29,7
Plutôt satisfait	53,6	54	48,2	53,4	54,9	55,2	52	54,7
Pas vraiment satisfait	12	21,4	24,5	14,9	11,6	16	24	13
Pas du tout satisfait	3,2	5,9	9,7	4,2	2	2,9	6,4	2,4
Manquant	0,9	0,3	0,9	0,8	0,1	0,4	0,2	0,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : REPONSE 2017

Champ : salariés des établissements du secteur marchand et associatif non-agricole (hors administrations publiques) d'au moins 11 salariés, N =16 293 pour les non cadres et N = 5 027 pour les cadres.

Lecture : 24,5 % des salariés non cadres et 24 % des cadres qui travaillent le dimanche sans compensation se déclarent « pas vraiment satisfaits » de leurs horaires de travail.

De manière générale, les salariés qui ne travaillent jamais le dimanche – qu'ils soient cadres ou non – se disent plus souvent « très satisfaits » de leurs horaires de travail que ceux qui sont sollicités par leur employeur ce jour-là. En effet, plus de 30 % des non cadres qui ne travaillent jamais le dimanche sur leur lieu de travail se déclarent très satisfaits de leurs horaires alors que c'est le cas de seulement 18,4 % de ceux qui travaillent le dimanche avec compensations et de 25,5 % des cadres dans la même situation[1413].

De plus, le niveau de satisfaction des salariés quant à leurs horaires de travail distingue fortement ceux qui perçoivent des contreparties pour le travail le dimanche et ceux qui n'en bénéficient pas. Ainsi, parmi les salariés non cadres, 34,2 % de ceux qui n'ont pas de compensation ne sont pas vraiment ou pas du tout satisfaits de leurs horaires de travail alors que c'est le cas de « seulement » 27,3 % de ceux qui en touchent. Cette différence est encore plus nette parmi les cadres : en effet, alors que 30,4 % de ceux qui n'ont aucune contrepartie pour le travail dominical ne sont pas (vraiment ou du tout) satisfaits de leurs horaires contre 18,9 % pour ceux qui touchent des compensations pour cet horaire. Ainsi, qu'ils soient cadres ou non, les salariés dominicaux sans compensation sont globalement moins satisfaits de leurs horaires de travail que ceux qui travaillent ce jour-là en bénéficiant de compensations. Ils sont en quelque sorte les moins satisfaits parmi les moins satisfaits.

Or, même en prenant en compte d'autres déterminants, l'absence de compensation affecte négativement le niveau de satisfaction des salariés quant à leurs horaires de travail. En effet, je présente ci-dessous un modèle de régression logistique binomiale réalisé pour mesurer les chances des salariés de ne pas (vraiment ou du tout) être satisfaits de leurs horaires de travail plutôt que d'être (très ou plutôt) satisfaits. Dans l'analyse, j'intègre trois principaux types de variables explicatives. Le premier regroupe les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge) et socioprofessionnelles (diplôme, catégorie socioprofessionnelle) des salariés. Le second inclut les propriétés des établissements dans lesquelles ils travaillent (branche d'activité, taille de l'établissement, catégorie d'entreprise). Enfin, le troisième réunit l'ensemble des questions sur les horaires de travail disponibles dans le volet « salariés » de REPONSE, à savoir le type d'horaire, la durée contractuelle (temps partiel/temps complet) et habituelle du travail, le fait de travailler la nuit ou le dimanche, le télétravail, le décompte en forfait-jour et enfin la présence de compensation

1413 Comme le montre le tableau présenté dans l'annexe 10, cette différence de satisfaction quant aux horaires de travail s'observe également pour le travail de nuit puisque 83,5 % des salariés qui ne travaillent jamais la nuit se disent satisfaits ou très satisfaits de leurs horaires de travail contre seulement 68,7 % des salariés qui travaillent la nuit, occasionnellement ou habituellement.

pour le travail dominical. Ce modèle n'englobe donc pas toutes les dimensions des horaires de travail qui seraient susceptibles d'affecter leur niveau de satisfaction. Par exemple, le questionnaire de REPONSE ne fournit aucune information sur l'existence de contrôle des horaires ou leur détermination (par l'entreprise ou le salarié). Cependant, le modèle de régression inclut les variables les plus pertinentes pour étudier le niveau de satisfaction des salariés en la matière.

Toutes les variables n'ont pas d'effet propre significatif et j'ai exclu du tableau 27 qui présente les résultats de manière synthétique, le niveau de diplôme, la taille de l'établissement, le fait de travailler la nuit ou d'être au forfait-jour[1414]. En revanche, les autres variables détaillées ci-dessous affectent toutes – même si c'est dans des proportions diverses – le niveau de satisfaction des salariés quant à leurs horaires de travail.

Tableau 27 – Modèle de régression logistique binomiale sur le niveau de satisfaction des salariés au sujet des horaires de travail

Variable dépendante : le niveau de satisfaction des horaires de travail			
Satisfait (très ou plutôt)	—		N= 17 284
Insatisfait (pas vraiment ou pas du tout)			N= 3905
Variables indépendantes	***Odds-ratio***	**Intervalle de confiance (95 %)**	**Significativité**
Sexe			
Homme	—		—
Femmes	1,24	[1,11 ; 1,38]	***
Âge			
35 à 44 ans	—		—
Moins de 24 ans	0,93	[0,74 ; 1,18]	
25 à 34 ans	1,21	[1,07 ; 1,36]	***
45 à 54 ans	0,9	[0,80 ; 1,02]	*
55 ans ou plus	0,78	[0,67 ; 0,91]	***
Catégorie socioprofessionnelle			
Ouvriers	—		—
Cadres	0,63	[0,53 ; 0,74]	***
Professions intermédiaires	0,71	[0,62 ; 0,82]	***
Employés	1,02	[0,88 ; 1,19]	

1414 J'ai sélectionné le meilleur modèle en suivant une procédure pas à pas descendante basée sur une minimisation du critère de l'*Akaike Information Criterion* (Akaike, 1974) tel que le suggère l'ouvrage collectif dirigé par Joseph Larmarange (Larmarange, 2022). Parfois, un test Anova a complété ce critère pour supprimer certaines variables qui n'avaient pas d'effet propre significatif.

Secteurs d'activité			
Fabrication d'équipements, de matériel de transport	—		—
Industrie Agro-Alimentaire	1,03	[0,77 ;1,38]	
Raffinage, autres produits industriels	0,79	[0,62 ; 1,01]	*
Énergie, eau	0,95	[0,66 ; 1,38]	
Construction	1,04	[0,78 ; 1,39]	
Commerce et réparation automobile	1,25	[0,99 ; 1,58]	*
Transports et entreposage	1,3	[1 ; 1,68]	**
Hébergement-restauration	1,03	[0,72 ; 1,46]	
Information et communication	1,1	[0,82 ; 1,48]	
Finance, assurance, immobilier	0,81	[0,61 ; 1,09]	
Activités scientifiques, techniques, services de soutien	1,07	[0,84 ; 1,36]	
Enseignement, santé, action sociale	0,95	[0,74 ; 1,2]	
Autres activités de services	0,84	[0,58 ; 1,22]	
Catégorie d'entreprise			
ETI (entreprises de taille intermédiaire)	—		—
PME (petites et moyennes entreprises)	0,93	[0,83 ; 1,03]	
GE (grandes entreprises)	1,1	[0,98 ; 1,23]	
Pas de travail dominical	—		—
Avec compensations	1,22	[1,09 ; 1,38]	***
Sans compensation	1,81	[1,52 ; 2,17]	***
Type d'horaire			
Les mêmes d'une semaine à l'autre	—		—
Alternants (2x8, 3x8…)	3,57	[3,03 ; 4,20]	***
Variables	1,96	[1,76 ; 2,17]	***
Jamais	—		—
Occasionnellement	1,35	[1,20 ; 1,52]	***
Habituellement	2,04	[1,74 ; 2,40]	***
Durée habituelle de travail			
De 35 à 39 heures	—		—
Moins de 28 heures	0,94	[0,71 ; 1,23]	
De 28 à 35 heures	0,9	[0,70 ; 1,14]	
De 40 à 50 heures	1,69	[1,51 ; 1,89]	***
Plus de 50 heures	4,49	[3,51 ; 5,75]	***
Durée contractuelle de travail			
Temps complet	—		—
Temps partiel	1,35	[1,07 ; 1,71]	**
Télétravail			
Non	—		—
Oui	0,78	[0,65 ; 0,93]	***

*Risque d'erreur : <0,1 pour * ; <0,05 pour ** ; <0,01 pour ***.*

Source : REPONSE 2017

Champ : salariés des établissements du secteur marchand et associatif non-agricole (hors administrations publiques) d'au moins 11 salariés.

Lecture : Toutes les variables comprises dans le modèle égales par ailleurs, le fait de travailler le dimanche sans compensation plutôt que de ne jamais être employés ce jour-là augmente de 81 % les « chances » des salariés d'être insatisfaits de leurs horaires de travail, avec un risque d'erreur inférieur à 1 %.

Tout d'abord, les caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles des salariés ont un impact déterminant sur leur niveau de satisfaction quant à leurs horaires de travail. En effet, toutes les variables comprises dans le modèle égales par ailleurs, le fait d'être une femme plutôt qu'un homme augmente de 24 % les « chances » des salariés d'être insatisfaits de leurs horaires de travail. Ce résultat est cohérent avec les contraintes particulièrement élevées que les femmes subissent en termes de temps d'emploi (Maruani, 2017), leur rôle prédominant dans la sphère familiale et domestique et les fortes injonctions de conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle qui les sanctionnent en premier lieu (Georges, Trancart et Méda, 2009). À l'inverse, le niveau de satisfaction augmente avec l'âge des salariés pour les plus âgés (au-dessus de 45 ans et surtout au-delà de 55 ans). La catégorie socioprofessionnelle a également un effet propre significatif sur le niveau de satisfaction des horaires des salariés : les cadres (ou professions intermédiaires) ont 58,7 %[1415] (respectivement 40,8 %) plus de chances d'être satisfaits de leurs horaires que les ouvriers. Les employés ne se distinguent pas à ce sujet des ouvriers. « Toutes choses égales par ailleurs », il y a donc une opposition remarquable entre d'un côté les cadres et les professions intermédiaires plus satisfaits de leurs horaires de travail et de l'autre les employés et les ouvriers qui le sont moins.

En revanche, les caractéristiques des établissements sont moins déterminantes sur le niveau de satisfaction des salariés à propos de leurs horaires. Le fait de travailler dans un secteur d'activité plutôt qu'un autre a rarement d'impact à ce sujet. Par rapport aux salariés qui travaillent dans la production de matériel d'équipements et de matériel de transport[1416], seuls ceux qui sont employés dans le secteur du raffinage (ou la fabrication d'autres produits industriels) ont un niveau de satisfaction significativement supérieur. À l'inverse, le fait de travailler dans le commerce (ou la réparation automobile) ou dans les transports augmente les chances d'insatisfaction des salariés de 25 % pour le premier et de 30 % pour le second par rapport aux salariés qui fabriquent des moyens de transport. De plus, la taille de l'établissement n'est pas pertinente pour estimer notre variable d'intérêt tandis que le fait de travailler dans une PME ou une grande entreprise n'a pas d'effet significatif par rapport au fait d'être employé dans une entreprise de taille intermédiaire[1417].

1415 Quand un *odds-ratio* est de 0,63, cela signifie que la variable en question diminue de 1/0,66 = 1,587 soit 58,7 % les chances de voir l'évènement étudié se produire.

1416 Il s'agit des ouvriers du secteur automobile et de l'aérien notamment.

1417 En sus des microentreprises (exclues du champ de l'enquête REPONSE), les petites ou moyennes entreprises (PME) comprennent moins de 250 salariés, leur chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros (ou le total du bilan s'élève à moins de 43 millions d'euros). Les entreprises de taille intermédiaire (ETI) sont plus « grandes » que les PME mais leur effectif salarié est néanmoins de moins de 5 000 personnes et leur chiffre d'affaires annuel ne s'élève pas au-dessous de 1,5 milliard d'euros (ou le total du bilan ne dépasse pas 2 milliards

À l'opposé, l'organisation du temps de travail a un impact déterminant sur le niveau de satisfaction des salariés quant à leurs horaires de travail. Le modèle de régression fait apparaître une tendance nette : plus les horaires des salariés sont atypiques et s'éloignent de la norme *standard* des horaires de travail, moins les salariés sont satisfaits en la matière. Seule la pratique du télétravail diminue les risques d'insatisfaction liés aux horaires de travail. À l'inverse, le fait d'avoir des horaires cycliques (ou variables) plutôt qu'identiques d'une semaine à l'autre multiplie par 3,5 (respectivement par presque 2) les « chances » des salariés d'être moins satisfaits de leurs horaires de travail. De même, le fait d'être à temps partiel plutôt qu'à temps plein élève les « chances » d'être insatisfaits de 35 %, ce qui invite à nouveau à remettre en cause l'idée que les emplois à temps partiel permettent aux salariés – en particulier les femmes – de mieux « concilier » leur vie personnelle et professionnelle (Angeloff, 2000). De l'autre côté, les très longues durées de travail – d'au moins de 40 heures et surtout de plus de 50 heures par semaine – augmentent significativement les « chances » de ne pas être satisfaits de leurs horaires de travail. En particulier, les salariés qui travaillent plus de 50 heures par semaine par rapport aux salariés qui effectuent 35 à 39 heures de travail ont quatre fois plus de « chances » d'être insatisfaits de leurs horaires toutes choses égales par ailleurs. De même, le fait de travailler le soir entre 21 h et minuit – occasionnellement ou habituellement – accroît également les risques d'insatisfaction des salariés par rapport à ceux qui ne travaillent jamais à cet horaire sur leur lieu de travail. Si on exclut le travail de soirée, le travail de nuit a un effet négatif très significatif sur les chances des salariés d'être satisfaits de leurs horaires : je fais l'hypothèse que ces deux variables se recoupent au moins partiellement, ce qui explique pourquoi l'impact du travail de nuit s'efface au profit de celui du travail de soirée dans le modèle. On retrouve des résultats tout à fait similaires quand on regarde l'impact du travail dominical en termes de régularité (occasionnel ou habituel). En effet, comme l'indique le modèle présenté dans l'annexe 11, le travail dominical augmente aussi les « chances » des salariés d'être insatisfaits quant à leurs horaires de travail. En effet, toutes choses égales par ailleurs dans le modèle, le fait de travailler le dimanche habituellement (respectivement occasionnellement) plutôt que de ne pas travailler ce jour-là accroît de 61 % (respectivement 21 %) le risque pour les salariés de ne pas être satisfaits de leurs horaires de travail. Dans le modèle présenté ci-dessus, j'ai choisi de mesurer l'impact du travail dominical selon qu'il est l'objet (ou non) de compensations spécifiques. Ce choix est d'autant plus pertinent que dans le modèle de régression qui inclut les deux variables relatives au travail dominical selon la régularité (habituel ou non) et la présence de

---

d'euros). Les grandes entreprises (GE) sont toutes celles qui se situent dans aucune des deux catégories précédentes.

compensations (avec ou sans), c'est cette dernière variable qui prime et annule la significativité de la première.

« Toutes choses égales par ailleurs », les salariés qui travaillent le dimanche sont plus souvent insatisfaits d'horaires de travail que ceux qui ne travaillent jamais ce jour-là. En particulier, le fait de travailler le dimanche sans compensation augmente de 81 % les « chances » des salariés d'être insatisfaits de leurs horaires par rapport aux salariés qui ne travaillent jamais ce jour-là. Or, les intervalles de confiance de *l'odds-ratio* du travail dominical sans compensation et de celui du travail dominical avec compensations ne sont pas sécants : l'écart entre ces deux *odds-ratios* est donc significatif. Autrement dit, les salariés qui ne perçoivent pas de compensation pour le travail dominical ont significativement plus de « chances » d'être insatisfaits de leurs horaires que ceux qui travaillent ce jour-là avec des contreparties. Dans l'annexe 12, je présente un modèle de régression logistique qui inclut uniquement les salariés dominicaux afin d'estimer précisément la magnitude de l'effet de l'absence des compensations pour cet horaire. Ce modèle permet de montrer que, « toutes choses égales par ailleurs », les travailleurs dominicaux sans compensation ont 57 % de « chances » supplémentaires d'être insatisfaits de leurs horaires par rapport à ceux qui travaillent ce jour avec des contreparties.

Ainsi, la plus grande autonomie accordée aux salariés qui n'ont pas de compensation pour le travail dominical s'accompagne de pratiques qui augmentent l'emprise du travail sur les temps de repos, fragilisent la frontière entre le travail et le non-travail et finalement pèsent négativement sur le niveau général de satisfaction des salariés – qu'ils soient cadres ou non – quant à leurs horaires de travail. Les salariés privés de compensation pour le travail dominical et nocturne sont certes minoritaires mais sont caractéristiques du « nouvel esprit du salariat » dans lequel l'investissement personnel des salariés dans le travail est particulièrement valorisé au détriment des règles collectives (Bernard, 2020).

Ces premiers résultats incitent à poursuivre l'analyse en interrogeant l'absence de contrepartie aux horaires dérogatoires au regard de l'ensemble des pratiques temporelles de travail des salariés. Dans quelle mesure l'inexistence de compensations pour le travail dominical et nocturne éclaire-t-elle la diversité des pratiques temporelles atypiques selon une logique distincte de celle qui différencie les salariés selon leur durée de travail, la fréquence du travail de nuit ou du week-end et la variabilité de leurs horaires ?

III - L'absence de contrepartie, une variable structurante

Afin de repérer plus finement comment s'articule la présence des compensations pour le travail nocturne et dominical avec l'ensemble des pratiques temporelles de travail, je propose dans cette section une analyse factorielle et classificatoire. L'objectif est ici double. D'une part, il s'agit de voir si, quand on construit un espace des pratiques temporelles, la question de la présence ou de l'absence de contrepartie aux horaires nocturnes et dominicaux est une variable structurante de cet espace ou si, à l'inverse, elle ne participe que marginalement à sa construction. D'autre part, dans la mesure où cette variable participe à structurer l'espace des pratiques temporelles, l'enjeu est d'identifier les pratiques et les profils des salariés les plus concernés par la présence ou l'absence de contrepartie au travail de nuit et du dimanche.

Dans l'espace des pratiques temporelles construit à partir d'une analyse des correspondances multiples, la présence de compensations joue un rôle discriminant parmi les salariés concernés par les horaires dominicaux et nocturnes selon une logique d'établissement (A). Effectuée sur l'analyse factorielle, la classification ascendante hiérarchique fait émerger sept classes d'individus selon leurs pratiques temporelles. Parmi les quatre catégories de salariés aux horaires atypiques, l'une d'entre elles sépare nettement les salariés bien moins souvent compensés pour leur travail régulier la nuit et le dimanche des autres (B).

A) L'absence de compensation, une logique d'établissement ?

L'espace des pratiques temporelles de travail de l'ensemble des salariés se structure autour de trois principaux axes dont le premier oppose les salariés aux horaires *standards* d'un côté à ceux aux horaires atypiques de l'autre (1). Les deux autres facteurs différencient les pratiques temporelles atypiques de travail selon deux logiques distinctes. Alors que la durée du travail et la fréquence du travail de nuit et du week-end séparent les salariés selon une logique catégorielle, l'absence (ou la présence) de compensations pour le travail de nuit et du dimanche révèle une logique d'établissement (2).

1) L'espace des pratiques temporelles des salariés structuré par le fait de connaître (ou non) des horaires atypiques

L'analyse des correspondances multiples a pour objectif de représenter de manière synthétique – à partir d'un nombre limité d'axes factoriels – un nombre important de variables qualitatives qui, ici, portent toutes sur les pratiques temporelles. Ce type d'analyse construit donc un nouveau système d'organisation des données de telle manière que la majorité des variations soit concentrée sur les premiers axes afin de résumer au mieux l'information contenue dans les différentes variables. Les seize variables mobilisées pour construire l'espace des pratiques temporelles portent sur :

- la durée du travail (durée hebdomadaire habituelle dans l'emploi principal, temps partiel ou non, réalisation d'heures supplémentaires),
- l'amplitude hebdomadaire (nombre de jours de travail habituellement travaillés, repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives…) et quotidienne (présence d'une coupure d'au moins 3 heures),
- les horaires hebdomadaires (en semaine, le samedi ou le dimanche) et quotidiens (en journée, en extrême matinée, le soir ou la nuit),
- l'organisation du temps de travail (horaires alternants, variables ou fixes, prévisibles ou non, avec ou sans contrôle)
- la présence de compensations pour le travail de nuit, le dimanche ou les heures supplémentaires.

Pour éclairer l'espace des pratiques temporelles ainsi construit, les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge) et socioprofessionnelles (catégories socioprofessionnelles, type de contrat de travail, l'occupation d'un seul emploi, le nombre de salariés dans l'établissement et le secteur d'activité) des salariés ont été insérées comme variables supplémentaires.

L'analyse de correspondances multiples inclut l'ensemble des salariés occupés de l'enquête *Conditions de travail* pour plusieurs raisons. D'abord, l'ambition initiale est de construire un espace des pratiques temporelles similaire à ceux élaborés par les différents chercheurs évoqués dans l'introduction du chapitre (cf. tableau 11), tout en insérant une variable jusque-là négligée : la présence ou l'absence de compensation pour le travail dominical et nocturne. Il s'agit donc de voir si les analyses factorielles et classificatoires qui ont l'ambition de décrire la pluralité grandissante des pratiques temporelles de travail méritent d'être complétées par cette variable relative aux contreparties. Ensuite, comme les sections précédentes l'ont montré, il est intéressant de savoir si les travailleurs dominicaux ou nocturnes privés de compensation spécifique pour ces horaires sont

parmi les plus « atypiques » des « salariés aux pratiques temporelles atypiques ou s'ils se trouvent dans une position intermédiaire entre ceux qui ont des contreparties pour ces horaires et ceux qui ont des horaires *standards*. Enfin, le choix de restreindre l'analyse factorielle aux seuls salariés aux horaires atypiques aurait impliqué une part d'arbitraire regrettable dans le choix des individus à intégrer dans l'analyse. En effet, ces derniers correspondent-ils aux 44 % des salariés qui ont été soumis à au moins un horaire atypique ou plutôt aux 11 % des salariés qui ont travaillé le week-end, le soir et la nuit au cours des quatre dernières semaines (Daniel et Létroublon, 2018) ?

L'histogramme des valeurs propres (cf. annexe 13[1418]) indique que les trois premiers axes résument une quantité d'information bien supérieure aux axes suivants. Je fais donc le choix de limiter l'analyse à ces trois axes qui restituent 21,5 % de l'information totale fournie par les variables sur les pratiques temporelles de travail.

À lui seul, le premier axe représente 10,1 % de l'inertie totale. Les modalités qui contribuent le plus à la construction de cet axe sont principalement des modalités qui indiquent soit la présence (ou l'absence) d'horaires atypiques et de compensations au travail dominical et nocturne[1419]. Comme l'indique la figure 4, cet axe oppose nettement les salariés qui ne travaillent jamais le week-end, le soir ou la nuit (à gauche) et ceux qui sont sollicités régulièrement pour travailler à ces horaires (à droite). Cet axe représente donc la fréquence des horaires atypiques.

Ces individus sont très diversement dispersés sur cet axe. Comme l'illustrent les nuages d'individus (cf. annexe 13), la majorité des individus se placent en effet dans la partie gauche du premier axe, du côté des horaires les plus *standards* tandis que plus les salariés se trouvent du côté des horaires atypiques, plus ils sont dispersés, que ce soit sur les axes 2 ou 3.

Ainsi, le premier axe sépare les salariés aux horaires *standards* de ceux aux horaires atypiques alors que les deux axes suivants dispersent surtout cette seconde catégorie de travailleurs selon deux logiques distinctes.

1418 L'annexe 13 regroupe l'ensemble des résultats détaillés de l'analyse des correspondances multiples.

1419 Pour les détails des modalités qui contribuent le plus aux trois axes étudiés, voir l'annexe 13.

Figure 4 – Représentation graphique des variables actives et supplémentaires sur les axes 1 et 2

+50h
1-11 nuits
soir-occ
hor-choisi
matin-occ
Travail nocturne sans contreparties
cadres d'entreprise
h-sup+++
Travail dominical sans contreparties
40-50h
5-12 dim
samedi-occ
information communication
hsup_sans_comp
h-sup++
construction
6 jours au moins
12-49 nuits
immo, fin et assurances
PI adm et comm entreprise
arts_spectacles
enseignement
dim_non
matin-jms
nuits_non
hebergement restauration
repos-non
Pas de travail dominical
Pas de travail nocturne
transport et entreposage
samedi-jms
>500 salariés
Travail nocturne avec contreparties
soir-jms
autres services
hor-imposé
fab ABT
employés adm d'entreprise
Travail dominical avec contreparties
emploi_autres
santé
samedi-hab
employes de la fonction publique
4 jours
<28h
13-24 dim
temps <80%
temps >=80%
50-99 nuits
matin-hab
soir-hab
pas_hsup
28-35h
h-sup-non
3jours ou moins
horaire-alternant
>100 nuits

Axe 2 (6.2 %)
Axe 1 (10.1 %)
1
0
-1
0
1
2

Type de variable
- Variable active
- Variable supplémentaire

Nom des variables (actives et supplémentaires)

Compensation dimanche	Heures suppl.	Nombre dimanches travaillés	Travail le samedi	Secteur activité
Choix horaires	Compensation heures suppl.	Nombre nuits travaillées	Travail le soir	Nombre salariés
Nombre d'heures	Nombre de jours travaillés	Compensation nuit	Durée contractuelle de travail	Type emploi
Types horaires	Travail le matin	Repos hebdo de 48h	Catégorie socioprofessionnelle	

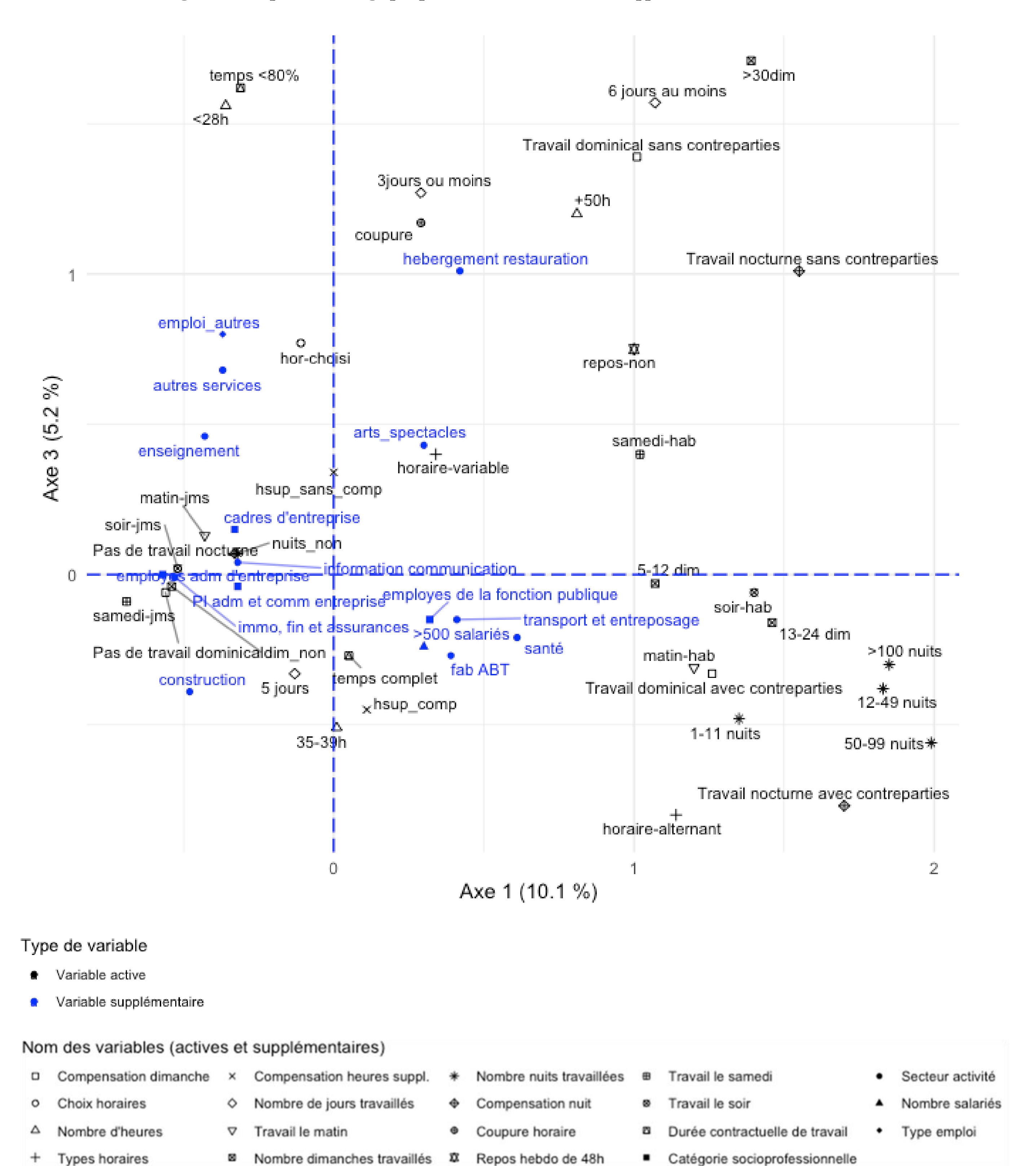
2) Derrière la diversité des pratiques temporelles atypiques, une logique catégorielle distincte de celle des établissements

Les axes 2 et 3 décrivent la diversité des *pratiques temporelles atypiques*. Ils sont construits à partir de plusieurs variables qui impliquent non seulement la fréquence des horaires atypiques, mais aussi la durée et l'amplitude de travail ainsi que la présence (ou non) de compensations. Surtout, ils opposent des pratiques que l'on aurait pu *a priori* présenter avec une qualification unique sous les termes de « travail de nuit » ou « travail le dimanche » ou tout du moins selon un continuum (à l'image de l'axe 1). Or, en réalité, les salariés qui travaillent fréquemment la nuit ou le dimanche se distinguent nettement de ceux qui le font de manière plus occasionnelle, les travailleurs qui bénéficient de compensations s'opposent à ceux qui en sont privés, etc.

Le deuxième axe synthétise 6,2 % de l'information. Les variables qui contribuent le plus à la construction de cet axe sont celles qui portent sur la durée, le nombre de jours travaillés, la présence d'heures supplémentaires et le caractère occasionnel ou habituel des horaires atypiques. Dans la partie inférieure de la figure 4, les salariés ont des durées de travail relativement courtes (temps partiel, 4 jours ou moins de travail) et des horaires atypiques plutôt habituels. À l'opposé (partie haute), les travailleurs ont des longues durées et des amplitudes de travail étendues (plus de 40 heures voire 50 heures, heures supplémentaires nombreuses, temps complet avec parfois 6 jours de travail au moins) ainsi que des horaires atypiques plutôt occasionnels (matin, soir, nuit, samedi, dimanche).

Cette association entre la fréquence des horaires atypiques et la durée du travail traduit le fait que cet axe s'organise selon une *logique catégorielle*. En effet, l'axe 2 oppose d'un côté différentes catégories d'employés (en bas) aux cadres d'entreprise (en haut) tandis que les professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise occupent une position plus intermédiaire. Les cadres se retrouvent ainsi du côté des pratiques atypiques occasionnelles avec des durées et amplitudes de travail particulièrement élevées alors que les employés sont plutôt concernés par les horaires atypiques habituels avec des durées courtes ou moyennes.

Figure 5 – Représentation graphique des variables actives et supplémentaires sur les axes 1 et 3



Enfin, le troisième axe résume 5,2 % de l'information sur les pratiques temporelles de travail. Il est principalement constitué à partir de la présence ou non de contreparties pour le travail

dominical et nocturne, de la durée (nombre d'heures travaillées) et du nombre de jours de travail. Dans la partie supérieure du plan factoriel des axes 1 et 3 (figure 5[1420]), les salariés travaillent fréquemment la nuit ou le dimanche et sans contrepartie ; ils ont des durées et amplitudes extrêmes, soit très longues, soit très courtes. À l'opposé, les travailleurs bénéficient de contreparties pour le travail dominical ou nocturne (et pour leurs heures supplémentaires) et connaissent souvent des horaires alternants dans des emplois à temps complet, avec 35 heures effectives de travail sur 5 jours.

Si le deuxième axe recouvre une logique catégorielle, le troisième renvoie lui à une *logique d'établissement* (taille et secteurs d'activité). Quand on observe les catégories socioprofessionnelles selon cet axe, on ne retrouve pas l'opposition classique entre cadres d'un côté et employés de l'autre. Au contraire, les employés et les cadres sont plutôt au même niveau au regard de cet axe qui oppose le travail de nuit et du dimanche selon la présence ou l'absence de compensation pour ces horaires. Les salariés qui ne touchent pas de contrepartie au travail dominical et nocturne se distinguent toutefois par le fait de posséder plus fréquemment un autre emploi (en plus de leur emploi principal) que les salariés qui touchent des compensations pour ces horaires.

Cependant, l'axe 3 différencie surtout les salariés selon une logique d'établissement où les critères de taille et de secteurs d'activité sont déterminants. En effet, de nombreux services tels que l'hébergement-restauration, les arts et spectacles et l'enseignement se trouvent du côté du travail dominical et nocturne non compensé alors qu'à l'opposé les activités industrielles (comme l'agroalimentaire), la construction et les transports, sont clairement associés au travail de nuit et du dimanche avec des compensations. Remarquons également que la santé est également un secteur où les compensations sont plus fréquentes, ce qui rend cette structuration plus complexe qu'une simple opposition entre le tertiaire d'un côté et l'industrie d'autre part. De plus, les salariés qui travaillent dans des grands établissements à l'effectif supérieur à 500 sont également plus concernés par le travail dominical et nocturne avec des contreparties. Les caractéristiques associées aux établissements dans lesquels les salariés sont employés sont donc très différentes selon que ces derniers bénéficient ou non de compensations pour ces horaires.

Ainsi, la présence (ou l'absence) de compensations pour le travail de nuit ou du dimanche participe à la structuration de l'espace des pratiques temporelles atypiques. La prise en compte de cette variable permet de voir que cet espace n'est pas seulement organisé en fonction de la durée

---

[1420] Dans l'annexe 13, je présente également la représentation graphique des variables actives et supplémentaires ainsi que le nuage des individus sur le plan factoriel des axes 2 et 3.

de travail et de la fréquence des horaires travaillés selon une logique catégorielle qui différencie les salariés selon leur groupe socioprofessionnel d'appartenance. La prise en compte de la plus ou moins grande compensation du travail nocturne et dominical éclaire une logique d'établissement qui différencie les pratiques temporelles des salariés concernés en fonction de la taille de l'établissement et du secteur d'activité. L'analyse classificatoire confirme justement qu'il existe plusieurs catégories de salariés aux horaires atypiques selon notamment qu'ils touchent ou non des compensations pour ces horaires.

B) Une classification qui fait apparaître un « archipel » de salariés aux horaires atypiques

La classification ascendante hiérarchique permet de regrouper les salariés en différentes catégories selon leurs pratiques temporelles de travail. À partir du dendrogramme obtenu (cf. annexe 13), j'ai retenu une classification en sept classes afin d'éclairer la diversité des pratiques temporelles atypiques. Toutes les variables mobilisées dans l'analyse des correspondances multiples sont pertinentes dans la construction de la classification[1421] et celles qui caractérisent le plus la partition sont celles relatives au dimanche et à la nuit (compensation et fréquence de ses horaires).

D'un côté, la classification distingue les salariés qui ne sont pas concernés par les horaires atypiques : il s'agit de ceux qui ont des pratiques temporelles *standards* et de ceux qui ont des courtes durées de travail (1). De l'autre, la classification présente différents profils de salariés aux horaires atypiques (2).

[1421] Test du khi-2 avec une p-value inférieure à 0,01.

1) Les salariés sans horaire atypique : pratiques *standards* et courtes durées

Les salariés sans horaire atypique se répartissent dans trois catégories distinctes.

Les salariés aux horaires standards

La première correspond à la classe qui regroupe tous les salariés aux pratiques temporelles *standards*. Elle est de loin la classe à l'effectif le plus important puisqu'elle réunit 40,3 % des salariés enquêtés. Dans cette classe, presque tous les individus travaillent à temps complet (99,3 %), sans effectuer de travail la nuit (99,6 %) ou le dimanche (99,6 %), et très rarement en extrême matinée, le soir ou le samedi. Une très grande partie des salariés travaillent habituellement 5 jours par semaine (93,6 %), avec des horaires identiques d'une semaine sur l'autre (80 %). La plupart d'entre eux connaissent leurs horaires un mois à l'avance (93,5 %). Parmi les salariés, 66,3 % travaillent entre 35 et 39 heures (contre 55 % dans la population totale) et 32,4 % entre 40 et 50 h (contre 24,6 % dans l'ensemble). Dans cette classe, les hommes et les salariés de plus de 50 ans sont surreprésentés. Ce profil se retrouve particulièrement dans les établissements de 10 à 50 salariés plutôt que dans les grands établissements d'au moins 500 salariés. Il se retrouve dans des secteurs variés, l'industrie, l'administration publique ou la recherche scientifique. Les catégories socioprofessionnelles concernées sont également diverses : ouvriers qualifiés, agent de maîtrise et techniciens, cadres d'entreprise, professions intermédiaires de la fonction publique.

Deux autres classes regroupent des salariés sans horaire atypique : il s'agit de travailleurs qui ont des durées de travail courtes.

Les salariés aux durées de travail courtes

D'une part, les travailleurs aux durées légèrement plus courtes que la durée légale de travail constituent une classe qui représente 7,7% des salariés occupés. Ils travaillent très majoritairement entre 28 et 35 heures (85,4 %). La plupart sont employés habituellement 4 jours par semaine (67,6 %) et sont très peu concernés par les horaires atypiques. Cette classe de salariés est très féminine puisque 91 % des salariées concernées sont des femmes. Ces salariées sont également

jeunes puisque près d'un tiers d'entre elles ont entre 30 et 40 ans (32,4 % contre 25,8 %). Elles sont plus souvent en CDI que dans le reste de la population (93,7 % contre 89,2 %). Toutes les catégories d'employées sont ici surreprésentées : les employées de la fonction publique, les employées administratives d'entreprise, dans le commerce ou dans les services directs aux particuliers. Les professions intermédiaires de l'enseignement, la santé et la fonction publique représentent également près d'un quart de cette classe (24,2 % contre 17 % de la population).

Les salariés aux temps très partiels

D'autre part, la classe des « temps très partiels » réunit environ un salarié sur dix (10,3 % de la population totale). Dans cette catégorie, les salariés travaillent très souvent moins de 28 heures par semaine (82 %), avec très peu d'horaires atypiques. Une très grande partie d'entre eux (73,3 %) sont à temps très partiel (inférieur à 80 % d'un temps complet). Ces salariés travaillent bien plus souvent que le reste de la population uniquement trois jours par semaine (34,2 %). Près d'un quart d'entre eux (24,8 %) connaissent des coupures dans leur journée de travail d'au moins trois heures alors que cette pratique ne concerne que 5,5 % de l'ensemble des salariés occupés. Ils sont également bien plus nombreux à avoir un deuxième emploi (14,3 % contre 4,8 %) et à être en CDD (16,6 % contre 7,1 %). Ces salariés sont très majoritairement des femmes (78,7 %), avec une surreprésentation également des plus de 50 ans. Elles sont surtout des employées de services directs aux particuliers, des employées administratives d'entreprise, et des professions intermédiaires (ou des cadres) de la fonction publique (mais plus rarement des entreprises).

Ces trois catégories de salariés qui ont pour trait commun d'être très peu concernés par les horaires atypiques représentent au total 58,3 % de la population salariée en emploi. Qu'en est-il de « l'archipel[1422] » des salariés aux horaires atypiques ?

[1422] Je reprends ici l'expression d'Alain Chenu pour qualifier la catégorie sociale des employés qui, malgré sa grande hétérogénéité, ne constitue pas un simple artefact de nomenclature (Chenu, 1990). De même, les horaires atypiques renvoient à des pratiques diverses qui forment néanmoins différents îlots qu'il s'agit de décrire.

2) Les salariés aux horaires atypiques : quatre profils distincts

Cet archipel se compose de quatre îlots (ici, classes) distincts qui différencient les salariés selon la fréquence de leurs horaires atypiques et l'existence de compensations pour le travail dominical et nocturne.

Les salariés aux longues durées de travail qui débordent sur le week-end

D'abord, la catégorie des « salariés aux longues durées qui débordent sur le week-end » réunit à lui seul près de la moitié des salariés aux horaires atypiques et près d'un cinquième de l'ensemble des salariés (19,3 % de la population étudiée). Elle regroupe des salariés qui ont des longues durées de travail qui débordent le soir et le week-end, ces horaires étant surtout occasionnels et imprévisibles. En effet, 14,1 % des salariés de ce profil ne connaissent pas leurs horaires pour le lendemain (contre 3,7 % dans la population totale) et 16,5 % connaissent uniquement leurs horaires du lendemain (contre 4,8 % dans l'ensemble). Un salarié sur dix de cette classe travaille habituellement plus de 50 heures par semaine (contre 3,8 % dans l'ensemble) et dans une moindre mesure entre 40 et 50 heures. Dans cette classe, les salariés sollicités (très) fréquemment pour des heures supplémentaires sont également surreprésentés. En revanche, ces salariés ne sont pas concernés par le travail de nuit (97,8 % ne travaillent pas la nuit). Dans cette classe, le travail le week-end est fréquent mais pas non plus systématique : le travail le samedi concerne 72,2 % des individus et le dimanche 60,4 % des salariés de ce profil. De même, les compensations pour cet horaire sont fréquentes mais ne sont pas systématiques puisque 27,7 % des salariés dominicaux de cette classe ne touchent aucune contrepartie pour cet horaire. Dans cette classe, les hommes et les salariés entre 40 et 50 ans sont surreprésentés, de même que les cadres d'entreprise.

Ensuite, deux autres classes – de taille plus réduite – se caractérisent par des horaires atypiques avec de très fréquentes compensations pour le travail le dimanche et la nuit.

Les salariés aux horaires atypiques occasionnels et compensés

La catégorie des salariés aux horaires atypiques occasionnels (et compensés) représente 6,4 % des salariés. Elle regroupe ceux qui travaillent très souvent la nuit ou le dimanche avec des contreparties (respectivement 99,9 % et 70,9 % des salariés de cette classe), et ont en général des horaires atypiques (extrême matinée, soir, nuit, dimanche ou samedi) occasionnels, avec par exemple entre 1 et 49 nuits et entre 1 et 24 dimanches par an. Cette classe est plus masculine que la population totale, avec une surreprésentation des 30-40 ans. Un tiers de ses membres travaillent dans des établissements d'au moins 500 salariés, fréquemment avec des horaires alternants ou variables. La plupart d'entre eux sont des ouvriers, des techniciens dans l'industrie, les transports ou des employés et des professions intermédiaires de la santé.

Les salariés aux horaires atypiques habituels et compensés

À la différence de ces derniers, l'autre catégorie de salariés aux horaires dérogatoires compensés travaille le week-end ou la nuit de manière très régulière. Cette classe réunit 7,3 % des salariés. Ses membres ont souvent des contreparties pour le travail dominical et nocturne (respectivement 72,9 % et 71,9 %) même si celles-ci sont bien moins systématiques pour le travail de nuit que dans le groupe précédent. Ces salariés travaillent fréquemment en extrême matinée, le soir, le samedi, le dimanche et la nuit. En particulier, les salariés qui sont employés plus de 100 nuits par an constituent 39 % des salariés de cette classe alors que cette pratique ne concerne que 3,9 % de l'ensemble des salariés. De même, plus d'un tiers travaillent entre 25 et 30 dimanches par an (36,8 %) alors que c'est le cas de seulement 2,7 % de la population totale. Il est particulièrement intéressant de noter que la grande majorité des salariés de ce profil sont à temps complet (85,9 % contre 80 % dans la population totale) alors que seulement la moitié d'entre eux travaillent habituellement cinq jours par semaine (contre 71,1 % dans l'ensemble). En fait, 16,8 % des travailleurs de cette classe travaillent habituellement trois jours ou moins (contre 5,4 % dans la population) et 24,8 % quatre jours (contre 15,6 % dans l'ensemble) par semaine. Ainsi, il apparaît que pour une fraction de salariés, la présence d'horaires atypiques très réguliers se combine avec une emprise hebdomadaire du travail plus limité. Ici, on remarque que les contreparties accordées aux salariés pour le travail dominical et nocturne correspondent au moins en partie à des repos

supplémentaires[1423]. Une très grande proportion des salariés concernés travaillent dans la santé (45,8 % des salariés de cette classe), le reste se répartissant dans le secteur industriel, les transports et le médico-social. Enfin, les salariés qui travaillent dans des établissements d'au moins 500 personnes et dans une moindre mesure de 50 à 500 personnes sont surreprésentés dans cette classe.

Les salariés aux horaires atypiques sans contrepartie

Enfin, parmi les salariés concernés par les horaires atypiques, un dernier profil se distingue nettement des trois autres : ceux aux horaires atypiques sans contrepartie. À l'image de la catégorie de salariés aux longues durées de travail, les salariés de cette classe travaillent fréquemment plus de 40 heures, voire plus de 50 heures[1424]. Cependant, à l'inverse de cette dernière, les salariés de ce profil travaillent fréquemment le week-end, en extrême matinée, le soir, et surtout, ils travaillent également la nuit. Ainsi, 73,5 % d'entre eux travaillent habituellement le samedi, 31,5 % le soir de manière habituelle. Les salariés qui travaillent la nuit – de manière occasionnelle comme de manière très régulière (plus de 100 nuits par an) – sont tous largement surreprésentés dans cette classe. Cependant, contrairement aux classes présentées précédemment, une grande partie de ces salariés qui travaillent la nuit ou le dimanche le font sans bénéficier de compensations pour ces horaires (respectivement 32,9 % et 42,2 %). Ces salariés connaissent une très forte emprise du travail sur leur temps de repos. En effet, 64,4 % d'entre eux ne bénéficient pas de 48 heures de repos hebdomadaires consécutives (contre 16,1 % dans la population totale) et plus de la moitié (58,1 %) d'entre eux travaillent habituellement au moins six jours par semaine (contre 6,8 % dans l'ensemble). De plus, il est bien plus fréquent que dans d'autres classes que ces salariés fassent des heures supplémentaires et surtout ne touchent aucune compensation en la matière. Comme pour les salariés aux très courtes durées, ils subissent régulièrement des coupures d'au moins trois heures dans leurs journées de travail.

Ce dernier profil représente 8,8 % des salariés et se caractérise donc par des horaires atypiques sans contrepartie. Les salariés de cette classe sont surtout des employés dans le commerce, les arts et spectacles, les services directs aux particuliers tels que l'hébergement et la restauration. Dans une moindre mesure, les cadres de la fonction publique sont également

---

1423 Toutefois, le profil opposé existe également puisque les salariés qui travaillent six jours ou plus par semaine sont également surreprésentés dans cette classe (8,1 % des salariés de cette classe contre 6,7 % dans l'ensemble) même s'il reste marginal.

1424 28,8 % d'entre eux travaillent habituellement entre 40 et 50 heures par semaine (contre 24,6 % dans la population) et 14 % plus de 50 heures (contre 3,8 % dans l'ensemble).

surreprésentés (à l'inverse des cadres d'entreprise), tout comme les salariés des transports. Les hommes et les jeunes de moins de 30 ans sont également plus nombreux dans ce profil. Enfin, les travailleurs employés dans de petits établissements de moins de 11 salariés ainsi que ceux employés directement par les particuliers sont fortement surreprésentés dans ce groupe.

Ces résultats sont tout à fait congruents avec les travaux qui soulignent la diversité des pratiques temporelles quand celles-ci s'éloignent des horaires et des durées les plus *standards*. Cependant, l'espace des pratiques temporelles ne se structure pas uniquement selon la fréquence des horaires atypiques et la durée de travail. En effet, la présence (ou l'absence) de compensations pour le travail dominical et nocturne joue également un rôle déterminant.

Tandis que la durée du travail et la fréquence des horaires atypiques recouvrent une logique avant tout catégorielle avec d'un côté les ouvriers et les employés aux durées de travail relativement courtes (et aux horaires atypiques habituels) et de l'autre les cadres aux durées de travail plus longues (et aux horaires atypiques plus occasionnels), la question des contreparties structure l'espace selon une logique davantage centrée sur les établissements qui différencie les salariés en fonction de la taille des lieux où ils travaillent et du secteur d'activité. Ce résultat introduit plus que ne le font les travaux précédents, l'importance et le rôle des employeurs dans l'offre et/ou l'imposition d'horaires atypiques dont la compensation apparaît comme une dimension importante à prendre en compte.

Cette analyse est d'ailleurs confirmée avec l'analyse classificatoire de l'espace des pratiques temporelles : la partition réalisée révèle différentes classes de salariés concernés par les horaires atypiques. Parmi eux, la catégorie de salariés la plus nombreuse regroupe ceux qui ont des longues durées de travail et qui travaillent le week-end ou le soir de manière occasionnelle (mais jamais la nuit). Toutefois, à côté de cette classe, il existe deux autres profils où les compensations sont très courantes : l'un concerne des salariés aux horaires atypiques (y compris nocturnes) plutôt occasionnels, l'autre où, au contraire, les horaires atypiques sont très réguliers et sont souvent associés à des temps de repos supérieurs. Une dernière catégorie de salariés se distingue fortement des précédentes puisque ses membres sont fortement concernés par des horaires atypiques, y compris réguliers et de nuit, mais ne bénéficient pas de compensation. Ces salariés ont des amplitudes de travail particulièrement élevées.

Le fait de travailler la nuit ou le dimanche recouvre ainsi des réalités différentes, selon que ces horaires donnent lieu (ou non) à des contreparties spécifiques. Ainsi, la présence (ou non) de

compensations pour ces horaires est bien discriminante : en structurant l'espace des pratiques temporelles, cette variable différencie les situations d'emploi des salariés. En particulier, l'analyse de correspondances multiples a révélé que l'absence de contrepartie relève d'une logique d'établissement (secteur d'activité et taille) qu'il s'agit désormais d'approfondir.

IV - L'absence de compensation, le résultat de dynamiques sectorielles, de pratiques temporelles spécifiques et de la position socioprofessionnelle des salariés

L'absence de compensation pour les horaires dérogatoires est fortement corrélée à certains secteurs d'activité et aux établissements de petite taille (A). D'ailleurs, ces variables font partie des principaux déterminants de l'absence de contrepartie au travail dominical et nocturne, aux côtés de certaines pratiques temporelles et de la position socioprofessionnelle des salariés (B).

A) Des différences marquées selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement

Selon les branches professionnelles, les compensations pour le travail dominical et nocturne sont très diversement présentes. Or, il est remarquable que ces différences sectorielles ne soient pas directement le produit d'une plus ou moins grande fréquence de ces horaires (1). De surcroît, plus leur établissement est petit, moins les salariés bénéficient de compensations (2).

1) Des compensations diversement présentes selon les secteurs d'activité

L'opposition observée dans le tableau 17 entre d'un côté les professions intermédiaires et les ouvriers plus susceptibles de bénéficier de contreparties pour ces horaires et de l'autre les cadres et les employés moins concernés par les compensations, suggère une distinction entre les principaux secteurs d'activité, notamment entre l'industrie et le tertiaire. Comme le tableau 28 l'indique, cette démarcation entre ces deux principaux secteurs d'activité est attestée statistiquement.

Tableau 28 – Le secteur d'activité en fonction de la présence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche (%)

SECTEUR REGROUPÉ / *Secteur détaillé*	**Travail nocturne**				**Travail dominical**				**Part de l'emploi salarié**
	Non	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Ensemble**	**Non**	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Ensemble**	
AGRICULTURE	86,2	6,8	7	100	59	22,3	18,7	100	1,1
INDUSTRIE	**77,7**	**18,6**	**3,7**	**100**	**78**	**15,4**	**6,6**	**100**	**15,9**
Cokéfaction raffinage	28,2	51,9	19,9	100	66,5	10,9	22,6	100	0,2
Agroalimentaire	69	24,8	6,3	100	66,1	24,5	9,5	100	2,5
Chimie	72,2	22,2	5,6	100	72,1	23	4,9	100	0,7
Eau, déchets	76,7	18	5,3	100	75,4	17,5	7,2	100	0,7
Plastique	67,2	27,6	5,2	100	79,2	13	7,8	100	1,3
Bois-imprimerie	79,4	16,2	4,4	100	88,7	6,7	4,6	100	0,8
Textiles	90,1	6,3	3,6	100	86,6	9,7	3,7	100	0,4
Équipements électriques	73,7	23,4	2,8	100	85,3	11,9	2,8	100	0,3
Industries extractives	95,2	2,5	2,4	100	92,7	1,4	5,8	100	0,2
Matériel de transport	87,2	10,5	2,3	100	89,5	8,3	2,2	100	1,9
Pharmacie	89,3	8,6	2,1	100	73,5	11,3	15,2	100	0,7
Informatique et électronique	95,7	2,3	2	100	94,2	1,4	4,4	100	0,6
Électricité, gaz	66,2	31,9	1,9	100	55,1	31,8	13,1	100	1
Métallurgie	80,2	18,1	1,7	100	83,2	12,2	4,5	100	2,1
Autres équipements	85,8	13,4	0,8	100	81	15,5	3,5	100	1,2
Autres produits industriels	80,5	15,6	3,8	100	80,4	15,9	3,6	100	1,1
CONSTRUCTION	89,2	8,1	2,7	100	92,9	4,5	2,7	100	6,5
TERTIAIRE	**85,4**	**10,1**	**4,5**	**100**	**68,7**	**19,7**	**11,6**	**100**	**76,5**
Transport et entreposage	66	27	7	100	68	23,5	8,5	100	5,8
Commerce (et réparation automobile)	92,5	5,5	2	100	69,2	21,4	9,4	100	12,2
Hébergement, restauration	**79,7**	**7,7**	**12,7**	**100**	**39,4**	**10,1**	**50,5**	**100**	**3,6**
Arts, spectacles, loisirs	**78,4**	**11,2**	**10,5**	**100**	**37,4**	**23,8**	**38,8**	**100**	**1,4**
Édition, audiovisuel	**84,7**	**8,9**	**6,4**	**100**	**48,3**	**20,5**	**31,3**	**100**	**1,2**
Droit, comptabilité, gestion	92,9	2,6	4,6	100	81,9	2,6	15,5	100	2,9
Hébergement médico-social, action sociale	87,8	8,1	4,2	100	54	38,1	7,8	100	6,2
Activités informatiques	84,1	11,9	4	100	79,9	13,3	6,8	100	1,3
Activités de services administratifs et de soutien	76,3	20,2	3,4	100	76,3	17,5	6,3	100	4
Télécommunication	85,7	10	4,3	100	86,1	9,7	4,2	100	0,5
Immobilier	96,3	3,5	0,2	100	89,8	6,1	4,1	100	1,1
Finance et assurance	97,2	1,6	1,2	100	92,9	4,5	2,6	100	3,6
Recherche et science	88,9	2,1	9	100	80,7	4,4	14,9	100	1
Autres activités scientifiques et techniques	88,4	8,4	3,2	100	77,9	12,6	9,5	100	1,1
Enseignement	96,3	0,6	3,1	100	85,5	1,4	13,1	100	8,5
Santé	**70,7**	**25,8**	**3,5**	**100**	**43,2**	**51,2**	**5,6**	**100**	**7,5**
Administration publique	81,4	11,4	7,1	100	67,7	22,8	9,4	100	8,6
Activités aux ménages comme employeurs	94,9	1,3	3,9	100	88,5	3,6	7,9	100	4,1
Autres services	91,3	6	2,7	100	74,7	16	9,4	100	2,1
Ensemble	**84,5**	**11,2**	**4,3**	**100**	**71,7**	**18**	**10,3**	**100**	**100**

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine, N= 26 083.

Lecture : 3,7 % des salariés qui travaillent dans l'industrie ne bénéficient pas de compensations pour le travail de nuit.

En effet, seuls 3,7 % des salariés qui travaillent dans l'industrie la nuit et 6,6 % le dimanche ne bénéficient pas de contrepartie pour ces horaires alors qu'en moyenne 4,3 % des salariés n'en touchent pas pour la nuit et 10,3 % pour le dimanche. Dans le tertiaire, ces proportions sont à l'inverse légèrement supérieures (4,5 % et 11,6 %).

Cependant, ces différences ne doivent pas masquer le fait qu'au sein de l'industrie et surtout dans le tertiaire, les pratiques sont loin d'être homogènes. Ainsi, plusieurs secteurs industriels emploient des salariés la nuit sans compensation plus fréquemment que la moyenne : c'est le cas notamment de la cokéfaction-raffinage (19,9 % des salariés du secteur), l'agroalimentaire (6,3 %), la fabrication chimique (5,6 %), la production d'eau et gestion des déchets (5,3 %) et la fabrication plastique (5,2 %). Toujours avec la cokéfaction, d'autres secteurs compensent moins fréquemment le dimanche que la moyenne, comme la fabrication pharmaceutique (15,2 % des salariés) ou la production d'électricité et de gaz (13,1 %). À l'inverse, dans d'autres secteurs industriels, la pratique des horaires dominicaux ou nocturnes sans compensation est marginale alors même que ces horaires sont fréquents, comme dans la fabrication d'équipements électriques ou la métallurgie.

De même, dans les services, il existe une grande diversité de situations. Trois secteurs voient une fraction importante de leurs salariés travailler la nuit ou le dimanche sans compensation. Il s'agit de l'hébergement-restauration dans lequel 50,5 % des salariés n'ont pas de compensation pour le dimanche et 12,7 % n'en ont pas pour la nuit, les arts et spectacles au sein duquel 38,8 % des salariés (resp. 10,5 %) n'ont pas de compensation pour le dimanche (resp. la nuit) et enfin l'édition-audiovisuel qui fait travailler 31,3 % des salariés sans compensation pour le dimanche (et 6,4 % pour la nuit sans contrepartie). Dans une moindre mesure, les salariés travaillent également plus souvent que la moyenne le dimanche sans compensation dans les activités juridiques, la comptabilité, la gestion, la recherche et développement scientifique et l'enseignement. Dans ce cas, il s'agit principalement d'un travail dominical à domicile alors que ce n'est pas le cas du premier groupe. Enfin, certains secteurs contraignent plus fréquemment leurs salariés à du travail de nuit sans compensation comme le transport et l'entreposage (7 % des salariés concernés) et l'administration publique (*idem*). Cependant, ces pratiques du travail dominical et nocturne sans contrepartie ne sont pas la norme. D'ailleurs, certains secteurs tertiaires recourent régulièrement au travail dominical et nocturne, mais principalement avec des compensations, comme dans la santé ou les activités administratives et de soutien.

Ainsi, les pratiques de compensations sont très variables selon les secteurs d'activité et ne se réduisent pas à une simple opposition entre l'industrie et le tertiaire puisqu'il existe une grande diversité en leur sein. Trois secteurs sont particulièrement concernés par le travail aux horaires dérogatoires sans compensation : l'hébergement-restauration, les arts et spectacles ainsi que

l'édition-audiovisuel. Dans ces trois secteurs, le travail dominical – et dans une moindre mesure nocturne – est bien plus fréquent qu'ailleurs. Cependant, ce constat ne doit pas nous faire croire que partout où ces horaires sont courants, les compensations se raréfient puisque le secteur de la santé, tout comme l'industrie pour le travail de nuit, sont à la fois parmi ceux qui recourent le plus aux horaires dérogatoires tout en garantissant à leurs salariés des compensations plus fréquemment que la moyenne.

On peut donc interpréter ces différences comme le résultat de deux dynamiques différenciées. Dans les certains secteurs, comme l'hébergement-restauration, les arts et spectacles et l'édition-audiovisuel, le recours fréquent au travail dominical et nocturne conduit à une forme de banalisation de ces horaires avec des compensations plus rares. En ce sens, ces horaires perdent leur caractère *dérogatoire* dans ces secteurs. À l'opposé dans d'autres secteurs, comme la santé et l'industrie, le recours fréquent à ces horaires en a fait un enjeu important de négociations, ce qui a contribué à systématiser les compensations associées.

Ainsi, les pratiques de compensations sont très variables selon les secteurs d'activité et ne se réduisent pas à une simple opposition entre les secteurs peu concernés par le travail dominical et celles qui y recourent régulièrement. De plus, elles sont également corrélées à la taille de l'établissement dans lequel les salariés sont embauchés.

2) Plus l'établissement est petit, moins les compensations sont fréquentes

Au regard d'autres critères tels que la taille de l'établissement dans lequel les salariés travaillent, les salariés sans compensation se distinguent nettement des autres travailleurs dominicaux et nocturnes.

En effet, comme le montre le tableau 29, les salariés qui travaillent dans des établissements de petite taille sont surreprésentés parmi les salariés qui sont privés de compensation pour le travail de nuit ou du dimanche par rapport aux autres travailleurs qui pratiquent ces horaires.

Tableau 29 – La taille de l'établissement en fonction de la présence de compensations pour le travail de nuit et du dimanche (%)

	Travail nocturne			**Travail dominical**			**Part dans l'emploi salarié**
	Non	**Avec compensations**	**Sans compensation**	**Non**	**Avec compensations**	**Sans compensation**	
Moins de 10 salariés	19,8	7,9	19,4	19	12,6	24,6	18,5
De 10 à 50 salariés	25,7	16,9	26,2	25,6	21,5	24,9	24,8
De 50 à 500 salariés	30	38,8	28,3	31	34	25	30,9
Plus de 500 salariés	14,3	28	17,7	13,6	25,1	15,9	16
Ne sait pas	3,7	5,4	3,3	3,8	4,4	3,8	3,9
Salariés de particuliers	6,5	2,9	5,2	7	2,5	5,8	6,1
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête Conditions de travail, 2013.

Champ : salariés en emploi, France métropolitaine, N= 26 083.

Lecture : 19,4 % des salariés qui travaillent la nuit sans compensation sont employés dans des établissements de moins de 10 salariés, c'est le cas également de 24,6 % de ceux qui travaillent le dimanche sans compensation.

Plus des deux tiers (66,8 %) des salariés qui travaillent la nuit avec des compensations sont employés dans des établissements d'au moins 50 salariés alors que moins de la moitié des salariés (46 %) sans compensation pour cet horaire sont dans ce cas. Ces derniers sont à l'inverse bien plus nombreux parmi les établissements de moins de 10 salariés (19,4 %) ou de 10 à 50 salariés (26,2 %) que les salariés qui bénéficient de contreparties pour la nuit (resp. 7,9 % et 16,9 %). Cette corrélation forte entre le fait de ne pas bénéficier de compensations et le fait de travailler dans un établissement de petite taille est également observable pour le travail dominical. Près d'un quart des salariés qui travaillent sans compensation le dimanche sont employés dans des établissements de moins de 10 salariés alors que ceux qui bénéficient de compensations sont seulement 12,6 % dans ce cas. À l'inverse, seulement 15,9 % des salariés sans compensation travaillent dans des établissements de plus de 500 salariés alors que c'est le cas pour plus d'un quart de ceux qui touchent des contreparties. Il y a donc bien une corrélation positive entre la taille des établissements employeurs et la probabilité de bénéficier de compensations pour le travail de nuit et du dimanche.

Ce chapitre a mis au jour différentes configurations sociales qui sont corrélées à l'absence de contrepartie pour les horaires dérogatoires. Dans une perspective de synthèse, les modèles de régression permettent de mesurer l'effet propre de chacun des principaux déterminants de cette pratique.

B) Synthèse : les principaux déterminants de l'absence de compensation au travail dominical et nocturne

Deux modèles de régressions logistiques binomiales sont proposés successivement – sur la probabilité de ne pas avoir de compensations pour le travail de nuit, puis sur le même phénomène pour le travail le dimanche. À chaque fois, seuls les salariés concernés par cet horaire sont inclus dans le modèle car l'enjeu est de connaître la probabilité de ne pas avoir de contreparties pour les horaires dérogatoires plutôt que d'en bénéficier.

Le modèle de régression logistique présenté ici estime cette probabilité en fonction de quatre principales caractéristiques :

- Le profil social des salariés (sexe, âge et diplôme) ;
- Leur position dans l'entreprise (type d'emploi occupé, catégorie socioprofessionnelle, ancienneté, fait d'occuper plus d'un emploi) ;
- Les caractéristiques de l'établissement (taille et secteur d'activité) ;
- Les pratiques temporelles de salariés avec notamment le nombre de nuits ou de dimanches travaillés sur leur lieu de travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail, la présence d'une coupure dans la journée de travail d'au moins 3 heures, le recours aux heures supplémentaires, le nombre moyen de jours de travail par semaine, le type d'horaires, la présence d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives, la détermination et le contrôle des horaires des salariés.

L'objectif de cette analyse est de sélectionner les variables les plus pertinentes et de mesurer l'effet propre de chacune de ces caractéristiques sur la probabilité de ne pas percevoir de compensations pour le travail de nuit et du dimanche.

Toutes les variables n'ont pas d'effet propre significatif et j'ai exclu des tableaux 30 et 31 qui présentent les résultats de manière synthétique[1425], le sexe car les différenciations entre les

[1425] Comme pour la régression sur la satisfaction sur les horaires de travail, j'ai sélectionné le meilleur modèle en suivant une procédure pas à pas descendante basée sur une minimisation du critère de l'AIC comme le suggère

hommes et les femmes en la matière ne produisent pas d'effet propre significatif[1426]. De même, l'âge et le diplôme n'apparaissent pas dans le modèle des compensations pour le travail de nuit et si ces variables sont conservées dans le modèle qui concerne le travail dominical, elles jouent un rôle relativement marginal par rapport aux autres[1427]. Hormis la catégorie socioprofessionnelle, les autres variables décrivant la position occupée dans l'entreprise (ancienneté, le fait d'occuper un autre emploi…) ne sont également pas apparues comme pertinentes pour expliquer l'absence de compensation. Enfin, certaines pratiques temporelles telles que le type d'horaires (identiques toutes les semaines, alternants, variables), leur prévisibilité et le fait de bénéficier de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire n'ont pas été retenues ni pour les salariés qui travaillent la nuit, ni pour ceux employés le dimanche.

Il est tout à fait remarquable que les deux modèles – pour les travailleurs nocturnes d'une part et pour les travailleurs dominicaux d'autre part – soient très similaires dans les variables retenues, le sens et la force des effets présentés. Malgré quelques différences à la marge, la proximité de ces deux modèles confirme à nouveau la pertinence d'embrasser dans une même analyse la régulation des horaires de nuit et du dimanche.

---

l'ouvrage collectif dirigé par Joseph Larmarange (Larmarange, 2022). Parfois, un test Anova a complété ce critère pour supprimer certaines variables qui n'avaient pas d'effet propre significatif.

1426 Les différences observées précédemment résultent ainsi surtout du fait que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes emplois, notamment en ce qui concerne les postes occupés (PCS) et le secteur d'activité.

1427 Les seuls effets significativement observables sont ceux qui concernent d'un côté les jeunes de moins de 30 ans qui ont plus de chances d'avoir des compensations pour le travail dominical que les salariés entre 40 et 50 ans et de l'autre les diplômés du supérieur au niveau licence qui, eux, ont moins de chances que les salariés au niveau du baccalauréat d'avoir des compensations pour le dimanche.

Tableau 30 – Modèle de régression logistique binomiale sur l'absence de compensation pour le travail de nuit parmi les salariés concernés par cet horaire

Variable dépendante : l'absence de compensation pour le travail de nuit			
Avec compensations	—	—	N= 3010
Sans compensation			N= 1150
Variables indépendantes	***Odds-ratio***	**Intervalle de confiance (95 %)**	**Significativité**
Catégorie socioprofessionnelle			
Employés	—	—	
Cadres	1,84	[1,10 ; 3,07]	**
Professions intermédiaires	0,78	[0,48 ; 1,25]	
Ouvriers	0,7	[0,46 ; 1,07]	
Nombre de salariés dans l'établissement			
De 50 à 500 salariés	—	—	
Moins de 10 salariés	3,01	[1,72 ; 5,27]	***
De 10 à 50 salariés	1,88	[1,23 ; 2,87]	***
Plus de 500 salariés	0,98	[0,68 ; 1,42]	
Salariés de particuliers	1,17	[0,77 ; 1,80]	
Secteur d'activité			
Santé	—	—	
Agriculture	4,4	[1,57 ; 12,3]	***
Agroalimentaire	1,54	[0,66 ; 3,6]	
Fabrication d'équipement, machine, matériel de	1,96	[0,98 ; 3,91]	*
Fabrication d'autres produits industriels	2,27	[1,23 ; 4,18]	***
Eau, énergie, déchets, cokéfaction	1,74	[0,59 ; 5,17]	
Construction	3,01	[0,88 ; 10,3]	*
Commerce	1,87	[0,89 ; 3,91]	
Transport et entreposage	1,77	[0,90 ; 3,47]	
Hébergement restauration	8,17	[3,86 ; 17,3]	***
Information communication	1,09	[0,35 ; 3,36]	
Activités scientifiques et techniques	2,34	[1,03 ; 5,31]	**
Médico-social	2,79	[1,26 ; 6,16]	**
Enseignement	42,1	[17,7 ; 99,7]	***
Autre administration publique	5,21	[3,05 ; 8,9]	***
Autres services	5,09	[2,47 ; 10,5]	***
Arts et spectacles	4,06	[1,66 ; 9,98]	***
Nombre de nuits travaillées sur le lieu de travail			
12 à 49 nuits	—	—	
1 à 11 nuits	1	[0,64 ; 1,54]	
50 à 99 nuits	1,04	[0,62 ; 1,74]	
Plus de 100 nuits	1,59	[1,03 ; 2,45]	**
Travail de nuit à domicile seulement	2,69	[1,34 ; 5,42]	***
Ne sait pas	1,52	[0,79 ; 2,93]	

Durée hebdomadaire moyenne de travail			
De 35 à 39 heures	—	—	
Moins de 28 heures	1,33	[0,75 ; 2,33]	
De 28 à 35 heures	1,26	[0,59 ; 2,67]	
De 40 à 50 heures	1,76	[1,23 ; 2,53]	***
Plus de 50 heures	2,47	[1,48 ; 4,12]	***
Ne sait pas	2,61	[1,34 ; 5,1]	***
Coupure dans la journée de travail d'au moins 3 heures			
Non	—	—	
Oui	1,86	[0,97 ; 3,58]	*
Travail au-delà de l'horaire prévu			
Parfois	—	—	
Souvent	1,77	[1,15 ; 2,74]	**
Tous les jours	1,27	[0,88 ; 1,84]	
Jamais	0,83	[0,56 ; 1,23]	
Nombre de jours habituellement travaillés dans la semaine			
5 jours	—	—	
3jours ou moins	1,13	[0,69 ; 1,83]	
4 jours	0,93	[0,58 ; 1,50]	
6 jours au moins	2,47	[1,52 ; 4,01]	***
Ne sait pas	0,61	[0,24 ; 1,57]	
Détermination des horaires			
Horaires fixés uniquement par l'entreprise	—	—	
Horaires encadrés par l'entreprise	0,96	[0,64 ; 1,45]	
Horaires choisis par le salarié	2,23	[1,36 ; 3,65]	***

*Risque d'erreur : <0,1 pour * ; <0,05 pour ** ; <0,01 pour ***.*

Source : Conditions de travail 2013

Champ : salariés en emploi qui travaillent la nuit, France métropolitaine.

Lecture : Toutes les variables comprises dans le modèle égales par ailleurs, les salariés de l'hébergement-restauration ont 8 fois plus de « chances » que ceux de la santé de ne pas bénéficier de compensations pour le travail de nuit, avec un risque d'erreur inférieur à 1 %.

Ce premier modèle sur l'absence de compensation pour le travail de nuit retient ainsi 9 variables. En plus de la position socioprofessionnelle de salariés (CSP), celles-ci portent toutes sur le type de l'établissement dans lequel les salariés travaillent (taille, secteur d'activité) et leurs pratiques temporelles.

Avec douze variables, le second modèle (tableau 31) retient un nombre plus important de facteurs, mais les plus déterminants restent identiques au précédent.

Tableau 31 – Modèle de régression logistique binomiale sur l'absence de compensation pour le travail le dimanche parmi les salariés concernés par cet horaire

Variable dépendante – l'absence de compensation pour le travail dominical			
Avec compensations	—	—	N= 5293
Sans compensation			N= 2948
Variables indépendantes	***Odds-ratio***	**Intervalle de confiance (95 %)**	***Significativité***
Âge			
De 40 à 50 ans	—	—	
Moins de 30 ans	0,60	[0,43 ; 0,83]	***
De 30 à 40 ans	0,75	[0,57 ; 0,98]	**
Plus de 50 ans	0,89	[0,67 ; 1,19]	
Diplôme			
Baccalauréat ou équivalent	—	—	
Aucun diplôme	1,01	[0,64 ; 1,58]	
CEP, CAP, BEP	1,13	[0,83 ; 1,52]	
Diplôme bac+2	1,09	[0,75 ; 1,58]	
Diplôme bac+3 ou plus	1,66	[1,13 ; 2,45]	**
Catégorie socioprofessionnelle			
Employés	—	—	
Cadres	1,83	[1,17 ; 2,87]	***
Professions intermédiaires	0,74	[0,53 ; 1,03]	*
Ouvriers	0,79	[0,58 ; 1,08]	
Type d'emploi occupé			
CDI ou assimilé	—	—	
CDD	1,42	[0,99 ; 2,04]	*
Intérim	3,3	[1,09 ; 9,99]	**
Autres types d'emploi (emplois aidés, stage…)	5,19	[2,21 ; 12,2]	***
Nombre de salariés dans l'établissement			
De 50 à 500 salariés	—	—	
Moins de 10 salariés	2,08	[1,44 ; 3,02]	***
De 10 à 50 salariés	1,62	[1,21 ; 2,16]	***
Plus de 500 salariés	1,02	[0,74 ; 1,40]	
Salariés de particuliers	1,38	[0,93 ; 2,03]	
Secteur d'activité			
Santé	—	—	
Agriculture	4,95	[2,37 ; 10,3]	***
Agroalimentaire	1,72	[0,84 ; 3,53]	
Fabrication d'équipement, machine, matériel de	2,42	[1,16 ; 5,03]	**
Fabrication d'autres produits industriels	4,16	[2,19 ; 7,89]	***
Eau, énergie, déchets, cokéfaction	4,25	[1,71 ; 10,6]	***
Construction	7,68	[2,78 ; 21,3]	***
Commerce	4,03	[2,36 ; 6,85]	***
Transport et entreposage	3,35	[1,93 ; 5,82]	***
Hébergement restauration	32	[16,8 ; 61]	***
Information communication	2,91	[1,33 ; 6,37]	***

Activités scientifiques et techniques	6,39	[3,42 ; 11,9]	***
Médico-social	1,53	[0,86 ; 2,73]	
Enseignement	42,7	[19,5 ; 93,2]	***
Autre administration publique	4,43	[2,89 ; 6,81]	***
Autres services	4,26	[2,45 ; 7,41]	***
Arts et spectacles	9,56	[4,71 ; 19,4]	***
Nombre de dimanches travaillés sur le lieu de travail			
13 à 24 dimanches	—	—	
Moins de 5 dimanches	0,45	[0,31 ; 0,65]	***
5 à 12 dimanches	0,58	[0,42 ; 0,79]	***
25 à 30 dimanches	1,22	[0,77 ; 1,95]	
Plus de 30 dimanches	2,18	[1,54 ; 3,06]	***
Travail à domicile seulement	2,27	[1,16 ; 4,46]	**
Ne sait pas	0,9	[0,54 ; 1,5]	
Durée hebdomadaire moyenne de travail			
De 35 à 39 heures	—	—	
Moins de 28 heures	1,49	[0,98 ; 2,27]	*
De 28 à 35 heures	1,53	[1,05 ; 2,22]	**
De 40 à 50 heures	1,84	[1,40 ; 2,43]	***
Plus de 50 heures	3,92	[2,58 ; 5,96]	***
Ne sait pas	4,03	[2,29 ; 7,08]	***
Coupure dans la journée de travail d'au moins 3 heures			
Non	—	—	
Oui	1,51	[1,03 ; 2,21]	**
Nombre de jours habituellement travaillés dans la semaine			
5 jours	—	—	
3jours ou moins	1,18	[0,77 ; 1,79]	
4 jours	0,77	[0,55 ; 1,08]	
6 jours au moins	1,91	[1,42 ; 2,57]	***
Ne sait pas	1,01	[0,44 ; 2,31]	
Détermination des horaires			
Horaires fixés uniquement par l'entreprise	—	—	
Horaires encadrés par l'entreprise	1,1	[0,78 ; 1,55]	
Horaires choisis par le salarié	2,47	[1,67 ; 3,64]	***
Contrôle des horaires			
Oui	—	—	
Non	1,35	[1,09 ; 1,68]	***

*Risque d'erreur : <0,1 pour * ; <0,05 pour ** ; <0,01 pour ***.*

Source : Conditions de travail 2013.

Champ : salariés en emploi qui travaillent le dimanche, France métropolitaine.

Lecture : Toutes les variables comprises dans le modèle égales par ailleurs, les salariés de l'hébergement-restauration ont 32 fois plus de « chances » que ceux de la santé de ne pas bénéficier de compensations pour le travail dominical, avec un risque d'erreur inférieur à 1 %.

Ces deux régressions font apparaître trois principaux types de facteurs qui augmentent significativement les « chances » des salariés de ne pas toucher de compensations pour les horaires de travail.

Le premier renvoie à la logique d'établissement (taille et surtout secteur d'activité). Que ce soit pour la nuit ou le dimanche, plus l'établissement est petit, moins les salariés touchent de compensations. Par exemple, un salarié qui travaille dans un établissement de moins de 10 salariés a 3 fois (respectivement 2 fois) plus de « chances » de ne pas percevoir de contreparties pour le travail de nuit (respectivement du dimanche) par rapport au salarié qui est employé dans un établissement de 50 à 500 travailleurs. Surtout, il existe d'importantes différenciations selon les secteurs d'activité. Par rapport aux salariés qui travaillent dans la santé, les salariés de tous les autres secteurs ont plutôt tendance à bénéficier moins souvent de compensations. Cet effet est parfois minime et non significatif comme dans l'agroalimentaire, ou le médicosocial pour les salariés qui travaillent le dimanche. Mais cette situation est rare : au contraire, la plupart des secteurs d'activité ont des effets significatifs et parfois très élevés comme dans l'hébergement-restauration, les arts et spectacles, l'enseignement, les autres administrations publiques, la construction et la plupart des secteurs industriels. Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », un salarié de l'hébergement-restauration a 32 fois (respectivement 8 fois) plus de « chances » de ne pas percevoir de contreparties pour le travail dominical (respectivement nocturne) qu'un travailleur de la santé !

Le second type de facteurs correspond aux différentes pratiques temporelles qui augmentent fortement les « chances » des salariés de ne pas bénéficier de contreparties pour le travail nocturne ou dominical. Une emprise du travail particulièrement élevée, avec des durées hebdomadaires de travail d'au moins 40 heures et surtout de plus de 50 heures, et des semaines de travail d'au moins 6 jours par semaine, augmente sensiblement le risque de ne pas percevoir de contreparties pour ces horaires. Ainsi, les salariés qui travaillent plus de 50 heures par semaine, plutôt que 35 heures, ont près de 2,5 fois plus de « chances » de ne pas bénéficier de contreparties pour le travail de nuit et près de 4 fois plus de « chances » d'être dans ce cas pour le travail dominical. De même, le fait de travailler très souvent la nuit (plus de 100 nuits par an) ou le dimanche (plus de 30 dimanches par an) augmente également de manière significative les probabilités de ne pas toucher de compensation. Ce résultat confirme bien que l'emprise temporelle

de travail augmente significativement le risque pour les salariés de ne pas percevoir de contrepartie pour le travail dominical et nocturne et ce, toutes les variables du modèle égales par ailleurs.

De plus, les deux modèles de régression logistique indiquent à chaque fois que la façon dont les horaires sont déterminés a un effet propre sur les chances de bénéficier de compensations pour le travail de nuit et dominical[1428]. Or, dans les deux cas, la configuration qui augmente significativement le risque de ne pas percevoir des compensations pour le travail de nuit comme pour le travail dominical est celle où les salariés peuvent choisir eux-mêmes leurs horaires par rapport à une situation où les entreprises fixent les horaires sans possibilité de modification. « Toutes choses égales par ailleurs », la « liberté » quant aux choix des horaires multiplie par plus de 2 le risque de ne pas percevoir de compensations pour la nuit et pour le dimanche pour les salariés concernés. Pour les travailleurs dominicaux, cet effet se combine d'ailleurs avec l'absence de contrôle des horaires qui augmente aussi significativement les « chances » de ces salariés de ne pas toucher de contreparties pour cet horaire. Ainsi, l'emprise temporelle du travail élevée d'une part et une plus grande « liberté » dans la détermination des horaires d'autre part constituent bien deux importants déterminants de l'absence de compensation pour les horaires dérogatoires.

Enfin, le troisième facteur est la position professionnelle occupée par les salariés. En particulier, les cadres ont significativement moins de chances de toucher une compensation que les employés pour leur travail de nuit et du dimanche. Les différences entre employés (qui bénéficient plus rarement de contreparties pour le travail dominical ou nocturne, comme les cadres) d'un côté et ouvriers et professions intermédiaires de l'autre que nous avions observées précédemment s'estompent quand on prend en compte le secteur d'activité et les autres variables. Seul l'effet « cadre » persiste et augmente les risques d'environ 80 % de ne pas bénéficier de compensations pour la nuit ou pour le dimanche par rapport aux employés[1429]. De plus, l'insertion professionnelle joue également sur la présence de compensations pour le travail dominical car les formes atypiques d'emploi (CDD, intérim et autres formes d'emploi comme les stages, l'apprentissage, les emplois aidés) sont plus associées à l'absence de compensation.

Cette analyse permet ainsi de présenter les déterminants de l'absence de compensation pour le travail de nuit ou du dimanche en montrant l'importance des effets propres des caractéristiques

[1428] Il s'agit de la variable « détermination des horaires » dans les modèles.

[1429] Dans une moindre mesure, les professions intermédiaires ont néanmoins plus de chances que les employés de bénéficier de contreparties pour les heures qu'ils effectuent le dimanche.

des établissements dans lesquels les salariés travaillent, des pratiques temporelles auxquelles ils sont soumis et enfin de leur position socioprofessionnelle. Plus précisément, le secteur d'activité, une emprise temporelle de travail élevée et une grande liberté dans les horaires de travail ainsi que le fait d'être cadre constituent les principaux facteurs qui augmentent fortement les « chances » des salariés dominicaux ou nocturnes de ne pas percevoir de compensations pour ces horaires.

Conclusion du sixième chapitre

Pour plus d'un salarié sur dix en 2013, le travail dominical n'a pas de caractère dérogatoire au sens où il ne fait l'objet d'aucune compensation spécifique. C'est le cas également de 4,3% des salariés pour le travail de nuit de minuit à 5 h. Très peu discutée dans le débat public comme dans la littérature, l'absence de compensation pour le travail de nuit et du dimanche montre la fragilité du caractère dérogatoire de ces horaires.

Entre l'interdiction d'ordre public d'un côté et les nombreuses dérogations autorisées de l'autre, la norme légale relative au repos hebdomadaire le dimanche et quotidien la nuit laisse une grande place à l'élaboration de normes conventionnelles qui sont variables d'une branche ou d'un établissement à l'autre. En particulier, dans les secteurs des arts et spectacles, de l'hébergement-restauration et de l'audiovisuel, tout comme dans les établissements de petite taille, le travail de nuit et du dimanche est bien moins souvent qu'ailleurs l'objet de contreparties spécifiques. La prise en compte de la présence (ou non) de compensations éclaire donc la diversité des pratiques temporelles atypiques de travail selon une *logique d'établissement* distincte de celle qui différencie les salariés selon la durée de travail ou la fréquence des horaires atypiques.

De plus, l'absence de compensation pour le travail de nuit et du dimanche est associée à des pratiques temporelles de travail très particulières. En effet, *l'emprise temporelle du travail* des salariés privés de ces contreparties est extrêmement élevée : ces derniers travaillent fréquemment le dimanche et la nuit, ils ont des longues durées hebdomadaires de travail et des amplitudes de travail très étendues. Cependant, ces salariés sont aussi ceux qui sont plus « libres » de déterminer leurs horaires et subissent le moins de contrôle en la matière. Ils se rapprochent donc du modèle du travailleur libre, investi personnellement, autonome dans son travail et qui ne compte pas ses heures. En ce sens, ils sont caractéristiques du « nouvel esprit du salariat », non pas au regard de leur rémunération (Bernard, 2020), mais du point de vue de leur temps de travail. Ce modèle est très présent chez les cadres et le fait d'appartenir à ce groupe socioprofessionnel augmente « toutes choses égales par ailleurs » la probabilité de travailler le dimanche ou la nuit sans contrepartie.

Toutefois, la grande emprise temporelle de travail a un effet propre – et d'une magnitude encore plus élevée que la catégorie socioprofessionnelle – sur les « chances » de ne pas percevoir ces contreparties. Ainsi, les salariés non cadres privés de compensation ont des pratiques temporelles proches de celles des cadres, sans en avoir le statut. Pour ces travailleurs, la relation salariale est vécue sur un mode suffisamment individualisé pour que le travail dominical et nocturne constitue des horaires *ordinaires* et non plus dérogatoires, c'est-à-dire encadrés par des normes légales et conventionnelles spécifiques.

Ce chapitre a montré l'intérêt d'étudier les horaires atypiques non pas seulement comme des pratiques diversement répandues dans le salariat, mais également en lien avec la manière dont celles-ci sont qualifiées et régulées dans les entreprises. Cette question mérite toutefois d'être approfondie pour prendre en compte, en sus de l'existence des compensations, leurs montants et leur systématicité. C'est justement l'objet du chapitre suivant.

Septième chapitre. Les contreparties aux horaires dérogatoires, à l'origine de différents modes d'emplois et outil d'individualisation salariale

Combien les salariés gagnent-ils en moyenne en plus de leur salaire de base pour les heures de travail qu'ils effectuent la nuit ou le dimanche ? À cette question pourtant simple, la réponse l'est moins.

D'abord, parce que comme je l'ai expliqué dans le chapitre précédent, les grandes enquêtes de la statistique publique informent de manière très parcellaire les compensations à ces horaires et fournissent uniquement des données sur la présence ou l'absence de contrepartie, mais jamais sur leurs niveaux. C'est la raison pour laquelle je mobilise dans ce chapitre un travail approfondi sur les accords d'entreprise qui renseignent sur le niveau précis des compensations négociées à ce sujet dans les différents secteurs de l'économie.

Ensuite, et surtout, il est périlleux de faire émerger un niveau moyen de contreparties pour le travail dominical et nocturne de l'ensemble des salariés tant les majorations salariales et les repos compensateurs associés prennent des formes diverses et sont d'un niveau varié, souvent soumis à de nombreuses conditions relatives à l'organisation du travail ou aux statuts d'emploi des salariés concernés. De ce fait, établir seulement le niveau moyen des contreparties masquerait une partie importante de la réalité sociale.

En fait, l'intérêt de cette question est moins d'apporter une réponse qui sera toujours partielle sur le niveau moyen des contreparties au travail de nuit et du dimanche, que d'éclairer les mécanismes en jeu quand les entreprises régulent ces horaires. Comment sont effectivement négociés ce type de créneaux dérogatoires dans les entreprises ? Quels sont les différents modes d'emplois produits par les accords d'entreprise ? Les compensations aux horaires dérogatoires affectent-elles sensiblement le niveau de rémunération des salariés et plus généralement la relation salariale ?

Les économistes ont produit une littérature foisonnante pour expliquer la formation des salaires. Certains estiment que les caractéristiques individuelles qui composent le « capital humain » telles que le niveau de formation initiale ou l'expérience professionnelle (Becker, 1962 ; Mincer, 1958), sont les facteurs principaux de la rémunération des salariés. D'autres insistent plus sur les déterminants collectifs, relatifs à la demande des entreprises, notamment en prenant en compte la

segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971). D'autres encore soulignent le rôle incitatif que peuvent avoir les rémunérations avec la notion de « salaire d'efficience » fixé avant tout pour encourager l'efficacité des salariés dans leur travail (Shapiro et Stiglitz, 1984). Dans ce champ de recherche, les économistes ont souvent eu recours aux modèles de régressions pour mesurer l'effet d'une caractéristique sociale telle que le genre (Downs, 2006 ; Dupray et Moullet, 2015 ; Silvera, 2014), la nationalité (ou l'origine géographique) (Aeberhardt et Rathelot, 2013) ou encore l'appartenance syndicale (Bourdieu et Breda, 2016) sur le niveau de salaire des individus. Ces recherches ont nourri une réflexion sur la persistance des discriminations et leurs effets différenciés selon le diplôme, la position familiale ou encore la génération.

Les sociologues se sont appuyés sur cette littérature, tout en traçant leurs propres axes d'analyse (François, 2005). Très tôt, ils se sont intéressés à la question du salaire et ont discuté les travaux des économistes (Simiand, 1932). L'analyse des modes de rémunération est l'objet d'une vive discussion autour de la place, du sens et des effets du salaire au rendement, en particulier dans les premiers numéros de la revue *Sociologie du travail* (Bolle de Bal, 1964 ; Dejean, 1961, 1964 ; Durand, 1959 ; Guilbert, 1960 ; Lajoinie, 1961 ; Lutz et Willener, 1964 ; Maurice et Willener, 1964). Dans la continuité de ces travaux, Bernard Mottez montre comment les différents modes de rémunération liés aux résultats du travail (salaire à la tâche, salaire au rendement, intéressement à la productivité) affectent l'organisation du travail et correspondent à des stratégies patronales différenciées selon qu'ils sont tournés surtout vers le marché, la production (avec le taylorisme) ou vers l'entreprise comme institution (Mottez, 1966). De manière plus générale, que ce soit à partir d'enquêtes qualitatives sur des marchés particuliers (François, 2005 ; Musselin, 2005 ; Naudier, 2019) ou dans une perspective historique (Saglio, 1999), plusieurs travaux s'intéressent aux processus de négociations des salaires. Ces enjeux ont suscité un intérêt renouvelé ces dernières années[1430], notamment à travers la question de la justification et du sentiment de (in)justice associé aux inégalités salariales (Coron, 2019 ; Dupuy et Sarfati, 2019 ; Wagner, 2019).

Si l'on s'intéresse à la dynamique des salaires, la littérature sur les rémunérations a mis en évidence trois types d'inflexions depuis les années 1980.

D'abord, économistes et sociologues ont éclairé les inégalités croissantes engendrées par les différences de rémunération. D'un côté, l'explosion des emplois à temps partiel rive une partie

[1430] Voir à ce sujet le récent dossier de *Terrains & Travaux* sur « Enquêter sur les rémunérations » (2019) et en particulier l'introduction de Sophie Bernard, Élodie Béthoux et Élise Penalva-Icher (Bernard, Béthoux et Icher, 2019).

du salariat – très majoritairement féminin – à des bas salaires (Maruani et Meron, 2012). Aux frontières du salariat, les nouveaux travailleurs des plates-formes perçoivent également de très faibles revenus (Barraud de Lagerie et Sigalo Santos, 2018). De l'autre côté de l'échelle sociale, les revenus – notamment salariaux - des plus riches ont cru de manière exponentielle (Godechot, 2007 ; Landais, 2007).

Ensuite, plusieurs chercheurs se sont interrogés sur l'évolution du lieu de la formation des salaires car, depuis la loi Auroux du 13 novembre 1982 qui fixe l'obligation annuelle de négocier sur les salaires et le temps de travail à l'échelle des entreprises, le législateur n'a eu de cesse d'encourager la négociation d'entreprise. Leurs travaux ont évalué le poids respectif des branches et des entreprises dans la négociation salariale (Afsa, 1987 ; Saglio, 1988) : si la négociation d'entreprise occupe une place croissante, la branche a toujours un rôle déterminant sur la détermination des salaires dans de nombreux secteurs et ces deux niveaux de négociations se combinent (Castel, Delahaie et Petit, 2011).

Enfin, au-delà du processus de décentralisation de la négociation, la littérature sur les rémunérations souligne que celles-ci sont de plus en plus individualisées et variables. Durant les années 1950 et 1960, les augmentations générales (donc collectives) des salaires constituent le principal levier d'évolution salariale, même si l'individualisation existe déjà du fait du salaire au rendement (Eyraud et al., 1989). Progressivement les politiques salariales des entreprises se complexifient pour intégrer de plus en plus d'éléments variables dans les rémunérations, que ceux-ci soient collectifs ou individuels, réversibles ou non. Cette dynamique s'inscrit dans un contexte de modération salariale depuis les années 1980, marqué par le chômage de masse, la désindexation des salaires sur les prix et la moindre revalorisation du SMIC (Desplatz et al., 2003). Or, la plus grande variabilité des rémunérations facilite la modération de la masse salariale, notamment quand les versements sont dépendants des résultats et de la santé économique des entreprises. Dans ce contexte, tout un champ de recherche en microéconomie a émergé pour modéliser les « incitations salariales » comme un outil fondamental à la disposition des entreprises afin que les salariés aient directement intérêt à la croissance des résultats de l'entreprise (Weitzman, 1985). Si l'individualisation salariale a d'abord été mise en œuvre dans les grandes entreprises pour les cadres, elle a ensuite été appliquée aux salariés non cadres mais selon des logiques très différenciées entre ces deux catégories de salariés (Barreau et Brochard, 2003). En 2016, 13,4 % de la rémunération brute totale est versée sous forme de primes ou compléments de salaires. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, la très grande majorité des salariés (84,1 %) ont une partie de leur rémunération qui est variable (Sanchez, 2019). Si on prend en compte l'ensemble des éléments variables de la rémunération (avec l'épargne salariale notamment), ils représentent même 20,1 %

de la rémunération brute totale (*ibid*). Au cours des années 1990-1992, les politiques salariales des entreprises se sont donc largement diversifiées : les pratiques salariales « étendues » qui combinent de manière indifférenciée les différents dispositifs d'évolution salariale (tant individuels que collectifs, réversibles ou non) se diffusent largement au détriment des autres pratiques (qu'elles soient plus réduites, collectives, ou individuelles seulement) (Chaput et Wolff, 2008). Loin d'être véritablement nouvelles, ces rémunérations variables réactualisent des modes anciens de rémunération tels que le travail à la tâche ou au rendement (Boltanski et Chiapello, 1999). Cependant, comme l'observe Sophie Bernard, elles dessinent désormais de nouvelles figures salariales telles que le salarié « associé » qui, comme dans la grande distribution, doit profiter du partage des bénéfices, le salarié « méritant » de la banque qui touche des primes en fonction de la réalisation d'objectifs ou encore le salarié « quasi indépendant » dont une grande partie de sa rémunération est composée de commissions (Bernard, 2020). Dans chacun de ces cas de figure, une part significative des salaires est variable et censée dépendre du niveau d'engagement individuel des travailleurs.

Ce dernier point – relatif au poids grandissant des éléments variables dans les rémunérations salariales – est particulièrement digne d'intérêt. En effet, cette dynamique est-elle associée à l'extension du travail dominical et nocturne ? Dans quelle mesure ces horaires ont-ils participé à la complexification, l'individualisation et la plus grande variabilité de la structure salariale ? Réciproquement, les incitations répétées pour faire dépendre les rémunérations des efforts et des pratiques des salariés n'ont-elles pas encouragé l'institutionnalisation du travail dominical et nocturne comme une des modalités permettant aux salariés concernés d'augmenter significativement leurs revenus ?

Pour étudier l'évolution des modes de rémunération, les sociologues se sont focalisés sur les primes liées à la performance (Marsden, Belfield et Benhamou, 2008), l'intéressement (Delahaie et Duhautois, 2013) ou l'épargne salariale (Bernard, 2016). Dans la continuité de ces travaux, je souhaite interroger, de manière inédite, l'effet des contreparties au travail de nuit et du dimanche sur les rémunérations.

Ce chapitre s'intéresse aux compensations associées aux horaires dérogatoires à travers l'étude des accords collectifs négociés dans les entreprises. Alors que l'analyse des accords n'a été

que très partielle et exploratoire jusqu'à présent[1431], j'ai réalisé un traitement quantitatif et qualitatif des accords d'entreprise relatifs à ces horaires dérogatoires à partir d'un échantillon représentatif des textes conventionnels sur le sujet, signés en 2016 en France.

Le nombre d'accords sur le travail nocturne et dominical est très faible par rapport à l'ensemble de la production conventionnelle au sein des entreprises, mais il va croissant. Surtout, je fais l'hypothèse que ces accords ont un intérêt particulier pour illustrer la mise en pratique des dérogations légales au repos quotidien la nuit et hebdomadaire le dimanche. En effet, les dérogations sont souvent étudiées comme des possibilités légales mais très rarement comme des voies effectivement empruntées par les entreprises pour modifier les règles d'emploi des salariés. Si plusieurs grandes enquêtes statistiques menées par la Dares comme REPONSE et Acemo documentent la pratique fréquente des négociations collectives dans les entreprises[1432], elles ne fournissent pas d'informations sur la mobilisation des règles dérogatoires par les entreprises, ni sur le travail dominical ou nocturne comme sujet de négociations.

Malgré certains biais liés à la nature administrative de ces sources, les accords collectifs sont donc particulièrement précieux pour étudier, de manière qualitative et quantitative, la manière dont les entreprises produisent des règles écrites pour recourir et encadrer les horaires dérogatoires[1433].

Les textes conventionnels établis en entreprise comme matériau empirique

Le corpus de données utilisé ici est composé de textes conventionnels établis en 2016 et déposés par les entreprises auprès des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Ces documents,

1431 À titre d'exemples, l'étude menée par Catherine Daniel à la Dares porte sur une trentaine d'accords relatifs au travail dominical dans le commerce non-alimentaire entre 2013 et 2016 (cf. « focus » dans Daniel et Létroublon, 2018) tandis que celle réalisée par le Centre Études & Prospective du groupe Alpha examine 20 accords sur le temps de travail en général (Alpha, 2018).

1432 D'après la dernière enquête REPONSE (2017), les représentants de direction indiquent que 38 % des établissements de 10 salariés ou plus ont connu au moins une négociation collective entre 2014 et 2016 (Daniel 2019).

1433 Au-delà des études de la Dares, ce type de matériau a déjà été mobilisé par Catherine Bloch-London au niveau des branches (Bloch-London, 2000), Jérôme Pélisse de manière qualitative (Pélisse, 2004) et Jens Thoemmes de manière aussi quantitative (Thoemmes, 2000) dans leurs travaux sur le passage aux « 35 heures » ou dans une perspective de comparaison France-Allemagne (Thoemmes, 2010). Plus récemment, Timo Giotto s'est également appuyé sur une base d'accords collectifs pour étudier la mise en œuvre des comptes épargne temps en France (Giotto, 2017, 2021) ou de manière comparative avec l'Allemagne (Giotto et Thoemmes, 2022). Hormis ces travaux menés au CERTOP (Centre d'Étude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir) à Toulouse (principalement par ou avec J. Thoemmes), les accords restent relativement peu étudiés et l'analyse systématique des accords sur le travail dominical ou nocturne en particulier n'a jamais été réalisée auparavant.

consultables à la Dares, sont réunis dans une base unique *via* l'application D@ccord de la Direction générale du travail (DGT). Cette base comporte également des informations caractérisant les textes et les unités déposantes[1434]. À partir de ces documents, la Dares constitue une base statistique de données que j'ai aussi exploitée[1435]. Les textes regroupent les accords proprement dits, mais comprennent également des avenants, des adhésions, des dénonciations, des décisions unilatérales de l'employeur ou des procès-verbaux de désaccords qui attestent, par exemple, de la présence des négociations annuelles obligatoires. Il s'agit donc de l'ensemble des textes conventionnels produits au sein des entreprises de droit privé et élaborés par les représentants de direction, en accord ou non avec les représentants de salariés[1436].

De nature administrative, cette source présente plusieurs limites qui méritent d'être soulignées. Tout d'abord, même si chaque entreprise a l'obligation légale de transmettre les accords établis à la Direccte, il est probable que toutes ne respectent pas cette règle. De surcroît, ce matériau ne fournit des informations que sur les négociations qui ont abouti à un texte conventionnel. En conséquence, certaines formes de négociations – plus informelles ou qui ne sont simplement pas traduites en règles écrites – sont évincées. Or, les négociations formalisées sont plus courantes dans les entreprises de grande taille où siègent des instances de représentation du personnel ; en particulier, la présence d'un délégué syndical favorise ce type de négociations (Daniel, 2019). Enfin, les accords énoncent des règles quant aux conditions d'exercice des activités professionnelles la nuit et le dimanche et aux compensations associées, mais il est fort possible que les pratiques existantes dans les entreprises soient désajustées vis-à-vis des règles prescrites (Reynaud, 1989).

Néanmoins, malgré ces limites, les règles établies dans les accords sont des références pour les actions (Jeammaud, 1990), qui, à l'image du droit, représentent du social cristallisé (Durkheim, 1893) au cœur des relations professionnelles (Pélisse, 2018). L'étude des règles, pas seulement celles du Code du travail et de la loi comme on l'a vu dans les parties précédentes, mais bien celles qui s'établissent dans les entreprises et les établissements, constitue une étape cruciale pour

---

1434 La base D@ccord recense systématiquement les textes relatifs au travail dominical depuis 2011 et au travail de nuit depuis 2014, ce qui m'a permis d'identifier facilement ces deux thèmes pour l'année 2016. Les services du ministère du Travail numérisent de plus en plus systématiquement les accords dans la seconde moitié des années 2000. Au fur et à mesure que la base de données s'étoffe, le nombre d'items permettant de repérer les thèmes des accords augmente, il n'est donc pas surprenant que l'identification systématique du travail dominical et nocturne apparaisse au début des années 2010.

1435 Toutefois, certaines variables n'ont pas été exploitées car elles étaient trop fragiles, c'est le cas de la taille de l'unité signataire qui parfois renvoie à l'établissement, d'autres fois à l'entreprise ou encore à l'unité économique et sociale (UES). De plus, cette base ne contient aucune information sur les profils des salariés employés dans les entreprises (sexe, âge, diplôme, profession, etc.).

1436 Dès lors, ce champ exclut l'ensemble du secteur public, grand pourvoyeur de travail de nuit et du dimanche dans les domaines de la santé et de la sécurité (services de police notamment).

comprendre comment le droit participe à différencier les salariés. Ainsi, les accords d'entreprise fournissent une vision inégalable des négociations qui aboutissent et des modalités de régulation du travail de nuit et du dimanche dans les entreprises, en particulier dans un contexte de juridicisation grandissante des relations de travail (Pélisse, 2009).

Construction d'un échantillon « représentatif »

Pour ce chapitre, j'ai construit un échantillon de 300 accords relatifs au travail de nuit et dominical afin de réaliser un examen détaillé de leur contenu. Parmi l'ensemble des textes conventionnels signés en 2016, 1 048 d'entre eux sont référencés comme portant (entre autres) sur le travail de nuit et 935 sur le travail le dimanche. J'ai retenu ici uniquement les accords d'entreprise proprement dits et supprimé tout autre type de textes (décision unilatérale d'employeur, procès-verbal de désaccord, avenant, adhésion ou dénonciation). Cependant, j'ai gardé dans l'échantillon toutes les formes d'accords que ceux-ci soient établis au niveau de l'établissement, de l'entreprise, ou de l'union économique et sociale. Avec ces critères, la base de données ne contient plus que 766 accords sur le travail de nuit et 714 sur le travail le dimanche pour l'année 2016.

Dans chacun de ces deux groupes[1437], j'ai réalisé un tirage aléatoire à l'aide des jours de signature : sachant que le mois de signature peut dépendre de facteurs saisonniers, j'ai privilégié le jour de signature (un jour sur cinq) comme critère de sélection des accords à explorer. Ainsi, tous les accords signés le 1er du mois durant l'année 2016 ont été analysés, puis tous ceux qui ont été signés le 6 du mois entre janvier et décembre de la même année, et ainsi de suite[1438]. Au total, comme l'indique le tableau 32, j'ai exploré 328 accords sur le travail de nuit et 357 sur le travail le dimanche, soit respectivement 43 % et 50 % de l'ensemble des accords susceptibles d'avoir pour objet le travail de nuit ou du dimanche. Si j'ai étudié au total 685 accords, c'est parce qu'un peu plus de la moitié n'étaient pas directement exploitables pour l'échantillon.

[1437] J'ai tiré séparément les accords relatifs au travail nocturne d'une part et dominical d'autre part. Un accord qui porte sur ces deux horaires a donc pu été sélectionné dans les deux échantillons. Cette situation concerne 21 accords, soit 14 % des 150 accords sur le travail de nuit (et autant pour ceux relatifs au travail dominical).

[1438] Une fois arrivée au 30e jour du mois, j'ai tiré les accords signés le 4e jour du mois, puis le 10, le 16, etc.

Tableau 32 – Nombre de textes en jeu dans la base de données et la construction de l'échantillon

Nombre …	**… sur le travail de nuit**	**… sur le travail dominical**
… de textes recensés par la Direccte	1 048	935
… d'accords d'entreprise	766	714
… d'accords explorés à partir d'un tirage aléatoire	328	357
… d'accords retenus pour l'échantillon (fournissant des informations complètes sur les contreparties).	150	150

Source : base D@ccord (Dares).

Champ : accords sur le travail de nuit et du dimanche signés dans les entreprises de droit privé en 2016, en France.

En effet, une partie des accords mentionnent l'existence du travail de nuit – par exemple dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, ou dans des textes portant sur les astreintes ou sur l'aménagement du temps de travail – sans fournir d'informations précises sur la régulation de cette pratique. Plus rarement, certains ne donnent que des informations partielles sur les contreparties au travail de nuit ou du dimanche car ils se réfèrent à d'autres textes (accords conventionnels de branche, autres accords d'entreprise ou d'établissement…). J'ai donc exclu ces accords de l'échantillon : ils seront seulement mobilisés à titre secondaire quand ils éclairent de manière intéressante les arguments justifiant le recours aux horaires dérogatoires. J'ai poursuivi le tirage aléatoire jusqu'à arriver à 150 accords sur le travail de nuit et autant sur le travail le dimanche, après vérification que l'ensemble de ces textes contiennent toutes les informations pertinentes pour étudier les contreparties associées à ces horaires. L'échantillon de 2x150 accords représente ainsi environ 19,6 % des accords recensés sur le travail de nuit en 2016 et 21 % de ceux signés sur le travail dominical en 2016. L'ensemble de ces accords ont été codés (cf. grille de codage dans l'annexe 14) en vue d'une analyse quantitative complémentaire à l'analyse qualitative.

Si l'échantillon est représentatif des accords signés en 2016 sur le sujet, les textes étudiés ne sont pas représentatifs des entreprises qui recourent aux horaires dérogatoires et encore moins des salariés qui travaillent sur ces créneaux. En effet, les accords d'entreprise sont loin d'être obligatoires pour recourir au travail dominical et nocturne. Un accord de branche étendu peut notamment suffire pour autoriser le travail de nuit ou du dimanche. De plus, dans un certain nombre de secteurs[1439], aucun texte conventionnel n'est nécessaire pour faire travailler les salariés

1439 Notamment ceux énoncés dans l'article R3132-5 du Code du travail, présenté dans l'annexe 9.

le dimanche. Les accords étudiés dans ce chapitre sont donc uniquement représentatifs des entreprises qui ont signé des textes conventionnels sur le travail dominical et nocturne en 2016.

Un éclairage complémentaire à partir d'une étude de cas dans l'industrie

Comme le précédent, ce chapitre propose une comparaison des pratiques selon les secteurs afin, entre autres, de mettre en perspective les négociations et conflits propres au commerce de détail. Pour ce faire, les accords d'entreprise qui portent sur l'ensemble des entreprises de droit privé sont très utiles et seront également complétés par la présentation d'un cas détaillé, issu des monographies d'entreprise réalisées au début de l'année 2019 dans le cadre de l'enquête REPONSE : celui de Steelonia[1440], un établissement industriel de 500 salariés dans la sidérurgie de Moselle. Il a été sélectionné car le travail de nuit et du dimanche y est pratiqué de manière régulière dans ce secteur industriel. En particulier, en tant qu'activité qui mobilise des fours industriels[1441], l'usine sidérurgique connaît *a priori* des impératifs techniques forts quant à l'organisation des horaires. Le choix de ce site résulte ainsi de ma volonté d'étudier une entreprise où les enjeux relatifs aux horaires dérogatoires se posent très différemment de ceux du commerce de détail. Sept entretiens ont été réalisés auprès d'une représentante de direction, deux représentants de la CGT (un délégué syndical qui est aussi le secrétaire du syndicat et un délégué syndical présenté comme la « relève » du premier), un délégué syndical de la CGC, deux délégués syndicaux de la CFDT et l'inspectrice du travail responsable du site depuis 2010. En complément, la monographie s'appuie également sur des accords d'entreprise, la convention collective de branche, des fiches de paye et des articles de la presse régionale.

L'insertion d'éléments monographiques dans le chapitre doit fournir un éclairage précis sur la régulation des horaires de travail dans l'industrie. De plus, comme nous le verrons plus loin, la comparaison entre les secteurs d'activité – notamment l'industrie et le commerce – est particulièrement pertinente pour étudier les règles et les compensations différenciées dont bénéficient les salariés qui travaillent la nuit ou le dimanche.

[1440] Le nom de l'entreprise a été changé.

[1441] L'usine produit des barres rondes laminées pour les forges, les industries automobile et mécanique.

Plan du chapitre

L'analyse intersectorielle est d'autant précieuse que les horaires sont souvent justifiés – voire naturalisés – par des logiques de métiers propres à certaines activités (I). Pourtant, la nature de la production est loin d'être le seul facteur qui détermine les horaires de travail des salariés. En effet, ces derniers résultent des choix organisationnels réalisés par les directions d'entreprise selon une logique tout autant productive que marchande (II). Pour le travail effectué la nuit et le dimanche, ces choix sont l'objet de négociations et d'accords d'entreprise qui fixent un *ensemble de règles et de contreparties associées à ces horaires*, que l'on propose d'appeler des *modes d'emplois*. Je reprends la notion élaborée par Margaret Maruani (Maruani, 1989) au sujet des emplois à temps partiels, en la mobilisant cette fois pour les horaires dérogatoires[1442]. L'étude des accords collectifs fait émerger cinq modes d'emplois nocturnes et dominicaux distincts qui fournissent des garanties salariales variées aux salariés (III). Plus généralement, la régulation des horaires dérogatoires par les représentants du personnel et de direction a des effets puissants sur les rémunérations des salariés concernés et sur les relations sociales au sein des établissements (IV).

I - Les horaires dérogatoires, une simple affaire de « métier » et de « pénibilité » ?

Le travail de nuit et le travail dominical sont régulés selon la même logique dans les entreprises, même si les compensations associées sont très diverses (A). Le recours à ces horaires est souvent naturalisé comme le produit des « métiers » en question et le niveau de contreparties comme le simple résultat de la « pénibilité » de ces horaires (B).

A) Des règles spécifiques mais variées pour les horaires dérogatoires

Les entreprises régulent le travail le dimanche et la nuit de la même manière : en tant qu'horaires dérogatoires, leur recours doit être justifié et faire l'objet de contreparties pour les salariés qui les pratiquent (1). L'existence de règles spécifiques pour les horaires dérogatoires s'accompagne toutefois d'une grande diversité dans les types de compensations proposées (2).

1442 Cf. l'introduction du troisième chapitre pour plus de détails à ce sujet.

1) Une régulation similaire du travail de nuit et du dimanche en tant qu'horaires dérogatoires

L'étude des accords d'entreprise montre une nouvelle fois l'intérêt d'analyser conjointement le travail de nuit et du dimanche car bien souvent, ils font l'objet d'une régulation similaire comme des horaires susceptibles de donner lieu à des contreparties.

Ces deux plages horaires sont souvent englobées dans la même logique de régulation car elles sont toutes les deux à l'origine d'une pénibilité que les majorations salariales ou les repos supplémentaires sont censés compenser. En effet, les contreparties doivent supposément combler la pénibilité associée au fait que l'horaire en question perturbe les rythmes circadien et social des salariés. C'est d'ailleurs au nom de cette pénibilité particulière que le Code du travail oblige les établissements à justifier la nécessité du recours à ces deux types d'horaires. Cependant, comme l'étude des accords d'entreprise l'illustre, la logique compensatoire au nom de la pénibilité dépasse bien souvent les barrières étroites du droit qui, en la matière, ne prévoient, bien souvent que l'obligation d'accorder des contreparties, sans niveau minimal et encore, pas de manière systématique. À titre d'exemple, le travail le samedi est ainsi parfois l'objet de contreparties spécifiques alors même qu'il n'y a pas d'obligation juridique en ce domaine. Surtout, les accords définissent de manière variable les horaires de nuit et englobent parfois des créneaux supérieurs au minimum légal, à savoir une plage horaire de 9 heures comprises entre 21 h et 7 h. Par exemple, une imprimerie de presse fixe le début de la période de nuit à 19 h[1443] tandis que, dans une entreprise d'ingénierie, un accord propose des règles spécifiques pour les « horaires particuliers » définis comme suit :

> « La notion d'horaire particulier s'entend d'un horaire continu arrêté par le responsable hiérarchique ou de proximité, commençant et/ou finissant en dehors de l'amplitude d'ouverture de l'établissement (les jours non ouvrés ou pour les jours ouvrés, avant 7 h 30 et/ou après 19 h) […].
>
> Les salariés (hors ingénieurs et cadres bénéficiant d'un forfait-jour) appelés à travailler en horaire particulier bénéficieront d'une compensation financière de 32 euros bruts dès le premier jour travaillé selon cet horaire[1444] ».

Dans cette entreprise, le travail de nuit est bien régulé par un accord spécifique, mais ce texte propose une conception élargie des horaires dérogatoires puisque le samedi, le dimanche, les horaires matinaux et de soirée sont tous mis sur le même plan, et qualifiés de « particuliers ». Cet

[1443] Accord d'entreprise d'une imprimerie de journaux, signé le 26 décembre 2016.

[1444] Accord d'entreprise dans l'ingénierie, signé le 30 août 2016

accord indique bien comment la régulation en entreprise peut fournir des compensations au nom de la pénibilité de certains horaires, bien au-delà du seul travail de nuit et du dimanche. Cependant, ce type de situation qui propose une définition large et identique à tous les horaires dérogatoires est plutôt rare.

Tableau 33 – Quatre exemples d'accords d'entreprise qui présentent des majorations pour le travail de nuit, le dimanche, les jours fériés et/ou le samedi

Entreprises	**Plages horaires faisant l'objet de contreparties spécifiques**	**Niveaux de majorations[1445] ou de primes**
Entreprise n°1 de conseils en système et logiciels informatiques	Nuit 21 h-7 h du lundi au samedi	50 %
	Samedi de 7 h à 21 h	25 %
	Dimanche de 0 h-24 h	100 %
Entreprise n°2 de collecte et traitement des eaux usées	Nuit de 22 h à 6 h du lundi au samedi	20 %
	Dimanche (non férié) de 6 h à 22 h	40 %
	Dimanche (non férié) de 22 h à 6 h	60 %
	Jour férié (du lundi au samedi) de 6 h à 22 h	100 %
	Jour férié (du lundi au samedi) de 22 h à 6 h	120 %
	Dimanche férié de 6 h à 22 h	140 %
	Dimanche férié de 22 h à 6 h	160 %
Entreprise n°3 de fabrication de moteurs	Nuit de 22 h à 6 h	30 %
	Dimanche ou jour férié	50 %
	Nuit dimanche ou nuit fériée	100 %
	1er mai	100 %
Entreprise n°4 d'administration d'immeubles et autres biens immobiliers[1446]	Samedi < 4 heures	Récupération ½ journée et paiement au taux horaire de 25€
	Samedi > 4 heures	Prime forfaitaire de 250€ + 1 journée de récupération
	Dimanche, jour férié, nuit (21 h-6 h) < 4 heures	Récupération ½ journée et paiement au taux horaire de 30€
	Dimanche, jour férié, nuit (21 h-6 h) > 4 heures	Prime forfaitaire de 300€ + 1 journée de récupération

Source : base D@ccord (Dares), accords sur le travail de nuit et/ou le dimanche signés en 2016.

1445 Du salaire de base.

1446 Contreparties valables uniquement pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. Les cadres au forfait-jour bénéficient d'autres compensations encore.

À l'inverse, il est bien plus courant que les entreprises restreignent les horaires dérogatoires aux seuls moments définis par la législation comme du temps de repos, à savoir la nuit, le dimanche et les jours fériés. La seule exception récurrente est celle du samedi puisqu'il arrive régulièrement que le samedi soit compensé, selon le même modèle que les autres plages horaires. Ainsi, dans un certain nombre d'entreprises, le samedi est bien un horaire dérogatoire. Le tableau 33 ci-dessus fournit l'exemple de quatre entreprises différentes qui présentent dans un même accord les différents horaires pour lesquels les salariés bénéficient de contreparties spécifiques.

Ces entreprises présentent dans un même accord collectif le niveau des contreparties pour ces différents horaires, qu'il s'agisse des nuits, des dimanches, et parfois des jours fériés et du samedi. Pour l'une d'entre elles, celle de fabrication de moteurs (n°3), l'accord ne mentionne à aucun moment la règlementation juridique ; il présente seulement les niveaux distincts de majorations pour la nuit, le dimanche, les jours fériés et le 1er mai.

Ainsi, les entreprises régulent le travail de nuit et du dimanche selon une logique similaire. Les accords collectifs montrent bien comment ces pratiques sont négociées comme des *horaires dérogatoires*, c'est-à-dire comme des horaires qui impliquent une justification et des compensations spécifiques. Cependant, leurs frontières ne sont pas fixes, comme l'illustrent les définitions variables du travail de nuit et la prise en compte (ou non) du samedi. De plus, la fluctuation de ces délimitations se conjugue également avec une importante diversité des types de contreparties associées pour ces horaires.

2) La disparité des contreparties au travail dominical et nocturne

Les compensations pour le travail nocturne et dominical sont accordées principalement sous forme de complément de salaire et/ou de repos supplémentaires (dits « repos compensateurs »). Comme le montre le tableau 34, les contreparties salariales sont plus courantes que les repos compensateurs, en particulier pour le travail dominical qui fait très souvent l'objet de majorations salariales.

Tableau 34 – Types de contreparties accordées pour le travail nocturne et dominical

Types de contreparties	**Accords sur le travail de nuit**		**Accords sur le travail dominical**	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Salaire uniquement	62	41,3 %	115	76,7 %
Repos uniquement	27	18,0 %	2	1,3 %
Salaire ou repos	8	5,3 %	3	2,0 %
Salaire et repos	52	34,7 %	21	14,0 %
Pas de contrepartie	1	0,7 %	9	6,0 %
Total	150	100,0 %	150	100,0 %

Source : base D@ccord (Dares).

Champ : accords sur le travail de nuit et du dimanche signés dans les entreprises de droit privé en 2016, France.

Ainsi, 136 accords de notre échantillon d'accords sur le travail dominical (90 %) proposent des compléments salariaux avec ou sans repos associés. Même si la proportion est moindre, c'est également le cas de 114 accords relatifs au travail de nuit (soit 76 %) de notre échantillon. À l'inverse, les repos compensateurs sont bien moins courants, puisqu'ils ne concernent que 24 accords sur le travail le dimanche. Ils sont toutefois plus répandus pour le travail effectué de nuit : plus de la moitié des accords en la matière (79 accords au moins) en garantissent aux salariés concernés.

Cette distinction entre deux grands types de compensations – les repos supplémentaires d'un côté et les majorations salariales de l'autre – est très récurrente dans les différents textes qui régulent le temps de travail des salariés, du Code du travail aux accords collectifs. Cependant, elle n'est toutefois pas pertinente pour au moins deux raisons. D'abord, plusieurs accords mentionnent que les salariés pourront bénéficier de compensations aussi bien sous forme de repos que de salaire. D'autres indiquent que les salariés concernés auront le droit de demander la conversion de leurs contreparties salariales en repos (ou *vice versa*). Ensuite, comme le suggère cette possible conversion, le repos rémunéré représente une forme de rémunération des salariés et correspond *in fine* à une majoration du taux horaire des heures effectivement travaillées. Il y a donc bien une équivalence entre une augmentation du temps de repos rémunéré et une augmentation du salaire horaire. Cette commensurabilité invite à considérer qu'un repos compensateur égal au temps travaillé par un salarié équivaut à une majoration salariale de 100 % du taux horaire, tandis qu'un repos de 15 minutes par heure de nuit travaillée correspond à une majoration salariale de 25 %.

Malgré cette possibilité de comparer les compensations en repos d'une part et en salaire d'autre part, l'analyse fine du niveau des contreparties est toutefois délicate car les règles précises

de fixation de ces compensations varient souvent. En particulier, le niveau des contreparties est fréquemment conditionné à certains critères. Par exemple, le repos compensateur pour le travail de nuit est parfois accordé dès les 15 premières minutes de travail selon cet horaire, d'autres fois par nuit entière, ou encore seulement quand les salariés effectuent une grande partie de leurs heures de travail durant la nuit. Ainsi, sur les 79 accords qui proposent des repos compensateurs pour les heures de nuit, 27 d'entre eux réservent ces compensations aux salariés qui ont le statut de travailleurs de nuit, c'est-à-dire à ceux qui effectuent en général au moins 270 heures de travail par an selon l'horaire de nuit[1447]. Pour ce qui est du travail dominical, les repos compensateurs, déjà peu fréquents, sont souvent attribués uniquement quand les heures réalisées le dimanche s'effectuent en plus de l'horaire initialement programmé (heures supplémentaires), ou à partir d'un certain nombre de dimanches travaillés.

Quant aux compensations salariales, elles sont accordées la plupart du temps sous la forme de majorations de salaire : c'est le cas de 103 accords sur le travail de nuit et de 132 accords sur le travail dominical, plus rarement sous forme de primes forfaitaires (respectivement 14 et 8 accords). Ces majorations s'appliquent la plupart du temps sur le salaire de base uniquement, mais parfois certaines primes, comme la prime d'ancienneté, sont incluses également. À l'inverse, il arrive aussi que la majoration ne concerne que le minimum conventionnel de la branche prévu pour chaque catégorie professionnelle. Si les majorations salariales dépendent des heures effectivement réalisées la nuit ou le dimanche, les primes forfaitaires sont souvent accordées par nuit ou dimanche travaillé, ou encore uniquement si un certain nombre de ces plages horaires ont été travaillées au cours du mois. Cependant, comme le montre l'exemple de l'entreprise n°4 du tableau 33, un même établissement peut recourir à ces deux formes de contreparties : en l'occurrence, quand les salariés travaillent moins de 4 heures la nuit ou le dimanche, leur salaire horaire est majoré pour atteindre 30 euros, tandis qu'à partir de 4 heures au moins de travail à ces horaires, ils bénéficient d'une prime forfaitaire de 300 euros. De plus, les primes forfaitaires peuvent être réservées à certaines contraintes temporelles spécifiques. C'est le cas par exemple d'une entreprise de transport routier qui fixe un ensemble de primes différenciées selon l'horaire de départ et de retour des conducteurs :

1447 Soit environ 17 % du temps annuel de travail des salariés en heures de nuit. Cf. le chapitre 1 pour la définition du statut de « travailleur de nuit ».

« Personnel roulant :

Prime de départ dimanche / jour férié	Départ avant 10 h : 60€	Départ entre 10 h et 17 h : 51€	Départ entre 17 h et 20 h : 40€	Départ après 20 h : 20€
Prime de retour dimanche / jour férié	Retour entre 3 h et 8 h : 25€	Retour entre 8 h et 12 h : 40€	Retour après 12 h : 60€	
Prime week-end complet à l'extérieur*	125€			

*Prime week-end complet : départ le vendredi, avec le samedi et le dimanche bloqués ou travaillés et rechargement et retour le lundi (3 nuits à l'extérieur)

- Prime départ samedi, non cumulable avec la prime de départ du dimanche et jour férié : 75€

- Prime repos hebdomadaire pris à l'extérieur de l'entreprise : 75€[1448] ».

Ainsi, même s'il est possible d'exprimer les repos compensateurs en valeur monétaire afin de les rendre commensurables avec les contreparties salariales, la mesure exacte de l'ensemble des contreparties pour le travail de nuit et du dimanche est délicate du fait de la disparité des règles en jeu. De plus, à cette diversité des formes de compensations, s'ajoute une importante variabilité des niveaux de contreparties pour ces horaires, que ce soit entre les entreprises ou en leur sein (cf. infra).

Malgré la disparité des contreparties au travail dominical et nocturne, le recours à ces horaires et les compensations associées sont souvent naturalisés afin de légitimer la régulation proposée par les textes conventionnels.

B) La double naturalisation du recours aux horaires dérogatoires et des contreparties associées

Dans les accords collectifs, les parties signataires mettent en avant la nature même de l'activité de l'entreprise pour justifier le recours aux horaires dérogatoires (1) et présentent en général les contreparties comme un dédommagement pour la pénibilité associée à ces horaires (2). En ce sens, la régulation du travail de nuit et du dimanche n'est pas appréhendée comme la cristallisation d'un rapport de force dans les entreprises mais plutôt comme une affaire de « métiers » particuliers.

1448 Accord d'une entreprise de transport routier de fret interurbain, signé le 10 juin 2016.

1) « Quand on choisit de travailler ici, on sait ce qui nous attend »

Dans les accords d'entreprises, les représentants de direction et des salariés doivent justifier le recours au travail de nuit et/ou le dimanche : c'est justement l'objet de ces textes conventionnels de présenter les raisons qui poussent l'établissement à déroger au principe d'ordre public de repos la nuit et le dimanche.

La nature de l'activité des entreprises est une des raisons régulièrement invoquées pour légitimer ces horaires. Plus précisément, les représentants de direction et du personnel avancent deux motifs principaux pour défendre l'idée selon laquelle certaines activités impliquent, par nature, des horaires spécifiques ou particulièrement étendus, et ce, de manière permanente. D'une part, ils invoquent les impératifs techniques de production des biens et des services pour permettre une activité (quasi-)continue (soins, surveillance) ou pour respecter des impératifs stricts de délais. C'est le cas notamment des établissements qui produisent des biens périssables ou de cette entreprise qui effectue des travaux soumis à des contraintes temporelles spécifiques :

> « Afin d'avoir le moins d'impact sur la continuité du service public (transport de voyageurs et de marchandises), SNCF Réseau impose que l'opération de ripage de l'ouvrage se fasse pendant un créneau réservé qui prévoit le travail de nuit et du dimanche pour permettre des interventions pendant une interruption de la circulation ferroviaire de 65 heures[1449] ».

Ici, le contexte particulier de production (qui interrompt la circulation ferroviaire) oblige l'entreprise de travaux à recourir à des horaires spécifiques. D'autre part, il s'agit aussi des activités sociales dont la pratique est indissociable d'horaires étendus ou particuliers comme dans la restauration, l'hôtellerie, les activités culturelles, la presse… Voici par exemple ce qu'écrivent les représentants de direction et du personnel dans un établissement de centre d'appels :

> « L'organisation du temps de travail mise en place pour les techniciens référents Centre d'Appels jour/nuit doit permettre de couvrir une amplitude journalière et hebdomadaire la plus large possible, compte tenu de la nécessité d'assurer le service de dépannage d'urgence, notamment la nuit et le week-end[1450] ».

Ainsi, la nature de l'activité – répondre aux appels afin d'assurer les dépannages des installations – justifie des plages horaires étendues.

[1449] Accord de groupement d'entreprises de travaux, signé le 5 août 2016.

[1450] Accord d'établissement d'un centre d'appel dans une entreprise d'installation d'équipements thermiques et de climatisation, signé le 10 mai 2016

Par ailleurs, les accords d'entreprise mentionnent également deux autres motifs pour justifier le recours au travail dominical et nocturne de manière plus ponctuelle. D'abord, les activités saisonnières justifient des horaires étendus sur des laps de temps resserrés, comme dans l'agriculture par exemple. Ensuite, les entreprises doivent parfois répondre à une urgence ou un imprévu qui nécessite la mise en place ponctuelle du travail de nuit ou du dimanche. Par exemple, certains accords défendent la nécessité de recourir au travail le week-end (équipe de suppléance) ou la nuit pour pallier un défaut repéré sur les produits et reconstituer les stocks. Bien entendu, ces différents motifs peuvent être combinés comme l'illustre cette entreprise de travaux :

> « Dans le cadre du contrat de prestation qui lie l'entreprise [StopNeige[1451]] et la société [TouteRoute] relatif aux opérations de déneigement sur l'Autoroute A31 et aux commerçants de la zone commerciale de [Saint-Sylvain] et des alentours pour le déneigement des parkings, l'entreprise [StopNeige] a souhaité engager avec les représentants du Personnel et le Délégué Syndical, des négociations en vue d'aboutir à un accord sur les modalités de durée du travail, du temps de repos, du travail de nuit, du travail les jours fériés et du travail le dimanche.
> En effet, la société [TouteRoute] fait appel au personnel et aux camions de la société [StopNeige] dès lors que des chutes de neige apparaissent ou que le département est classé en vigilance neige ou verglas, et les commerçants font appel à l'entreprise dès lors qu'une couverture neigeuse apparaît sur leur parking. L'entreprise doit mettre en place une organisation spécifique pour intervenir dans les meilleurs délais et conditions […]. Comme il est impossible de définir à l'avance ces conditions climatiques, il est primordial d'anticiper celles-ci et de négocier un accord en vue de simplifier les démarches et les éventuelles demandes de dérogations[1452] ».

Dans ce cas précis, la nature de l'activité implique à la fois un caractère saisonnier et une réponse à une situation d'urgence qui justifient pour les parties signataires, un accord fixant les modalités d'organisation particulière du temps de travail, notamment la nuit et le dimanche.

Ce registre argumentatif qui met en avant la nature de l'activité comme motif principal pour recourir au travail de nuit et des salariés est d'ailleurs omniprésent dans les entretiens que j'ai pu réaliser. Ainsi, Édouard[1453], représentant de personnel CFDT de Steelonia, m'explique :

1451 Pour des raisons d'anonymisation des textes conventionnels de la base D@ccord, tous les noms d'entreprises et de localisations des établissements ont été modifiés. Pour bien identifier ces modifications, les fausses appellations ont été placées entre crochets.

1452 Accord d'entreprise de travaux de terrassement, signé le 15 novembre 2016.

1453 Tous les noms et prénoms de la monographie ont été modifiés. Les représentants de personnel sont nommés par leur prénom et la représentante de direction par son nom de famille car c'est de cette manière que les enquêtés se sont présentés durant les entretiens.

> « Quand on choisit de travailler ici, on sait ce qui nous attend. Les contraintes horaires, elles vont avec le boulot, mais ensuite c'est en général mieux payé que bien d'autres boites de la région[1454] ».

Sur ce point, les représentants de direction et de salariés partagent des points de vue similaires. La représentante de direction à Steelonia l'explicite ainsi :

> « Madame Chavau : Quelqu'un qui vient en production, il sait que c'est le 3x8. Donc...
>
> Pauline : Ça fait partie du poste ?
>
> Madame Chavau : C'est ça. C'est ça. C'est quelque chose d'entendu...[1455] ».

En particulier, les délégués syndicaux rencontrés assument également de ne pas questionner – ou éventuellement contester – le travail de nuit. Le représentant de la CGC le reconnait :

> « Pauline : Est-ce qu'en tant que représentant du personnel, vous avez dû aborder la question des conséquences du travail de nuit sur la santé des salariés ?
>
> Patrick : Ça n'a jamais été un gros sujet de discussion. […] C'est une industrie sidérurgique, on sait que c'est du travail posté. On sait que fatalement y a des nuits à faire, ça tourne H24 pendant plusieurs jours de suite sur la semaine. Ouais c'est quelque chose qu'est intégré, je dirais. Pas subi, mais c'est intégré... Dans la culture et dans le poste de travail. […] C'est quelque chose qu'est dans les gènes, presque[1456] ».

Ainsi, pour les enquêtés, le travail de nuit est considéré comme consubstantiel aux emplois de Steelonia. Pour eux, la nature des activités sidérurgiques est tellement spécifique qu'elle les conduit à nécessairement accepter – sans questionner – le travail de nuit dans leur établissement. Comme les différents éléments qui constituent les conditions de travail de manière générale (Gollac, Wolff et Volkoff, 2014), le recours aux horaires dérogatoires est bien ici considéré comme « naturel », indissociablement lié à l'activité de l'entreprise.

Hormis quand il est très ponctuel, les différents motifs évoqués – impératifs techniques en particulier dans l'industrie, activités sociales aux horaires étendus notamment dans certains services et activités saisonnières – constituent ce que j'appelle ici la *logique de métiers* (ou productive). Je distingue cette catégorie de la *logique de marchés* qui justifie les horaires dérogatoires non en raison de la nature de la production mais au vu d'impératifs marchands (cf. infra).

Avec la *logique de métiers*, les représentants de direction et du personnel considèrent que les horaires dérogatoires découlent directement de l'activité de l'entreprise, ce qui naturalise les

---

1454 Florent, délégué CFDT, entretien le 30 janvier 2019.

1455 Entretien avec Madame Chavau, représentante de direction à Steelonia, le 24 janvier 2019.

1456 Patrick, délégué syndical CGC, entretien le 25 janvier 2019.

pratiques d'entreprise. Or, cette naturalisation concerne non seulement le recours au travail dominical et nocturne mais également les contreparties associées à ces horaires.

2) La « pénibilité » des horaires comme justification aux contreparties

Les accords d'entreprise justifient régulièrement les compensations aux horaires dérogatoires en fonction du degré de pénibilité estimée. Ainsi, les accords d'entreprise présentent les contreparties au travail dominical et nocturne comme le produit direct des contraintes plus ou moins grandes que ces créneaux induisent, au regard de la vie sociale et familiale des salariés et de leur santé. Dans cette perspective, ils fixent couramment des majorations différenciées pour les créneaux jugés les plus pénibles. Certains horaires de nuit – entre minuit et 5 h du matin en général – sont alors mieux compensés qu'au début ou à la fin de la période considérée comme « de nuit ». Le tableau 35 présente trois exemples d'entreprises où les majorations salariales sont différenciées selon l'horaire de nuit concerné.

Tableau 35 - Exemples d'accords d'entreprise qui instituent des majorations différenciées selon l'horaire de nuit

Entreprise	**Horaires concernés**	**Niveau de majoration**[1457]
Entreprise n°1 de fabrication de plats préparés	Heures de nuit de 5 h à 6 h et de 20 h à 21 h	15 %
	Heures de nuit de 21 h à 5 h	45 %
	Dimanche nuit de 21 h à 5 h	145 %
	Samedi après-midi à partir de 12 h jusqu'à 19 h (ou 18 h)	50 %
Entreprise n°2 d'entreposage et de stockage non frigorifique[1458]	Heures de nuit de 21 h à 22 h et de 5 h à 6 h	10 %
	Heures de nuit de 22 h à 5 h	29 %
Entreprise n°3 de commerce de gros	Au moins 2 heures de travail de nuit (21 h-6 h)	15 %
	Heures de nuit entre minuit et 5 h	25 %

Source : base D@ccord (Dares).

Champ : accords sur le travail de nuit et du dimanche signés dans les entreprises de droit privé en 2016, France.

[1457] Du salaire de base.

[1458] Les majorations présentées ici ne sont valables que pour les salariés qui ont le statut de travailleurs de nuit.

Dans ces trois entreprises, les salariés ne perçoivent pas les mêmes compensations salariales pour le travail de nuit selon qu'ils travaillent durant ce qui est considéré comme le cœur de la nuit au cours duquel le travail est le plus pénible et donc le plus rémunéré ou plutôt en extrême matinée (ou soirée) qui fait l'objet de contreparties inférieures. Or, ces différences sont loin d'être négligeables : pour les deux premières entreprises par exemple, les majorations sont multipliées par trois quand les salariés sont employés à l'horaire le mieux rémunéré par rapport au début ou à la fin de la période de nuit.

De même, il est très courant que, lorsque le samedi fait l'objet de contreparties spécifiques (en dehors du cas des équipes de suppléance), celles-ci soient inférieures à celles accordées pour le dimanche. Ainsi, dans l'entreprise n°1 du tableau 35, le travail du samedi est « seulement » majoré à 50 % du salaire de base alors que le travail du dimanche l'est à 100 %. Le tableau 33 fournit également deux exemples de majorations différenciées pour les deux jours du week-end. En particulier, dans l'entreprise n°1 de conseils en système et logiciels informatiques de ce tableau, il existe un rapport d'un à quatre entre les majorations des deux jours du week-end (25 % pour le samedi, 100 % pour le dimanche).

Comme la législation ne fixe le montant des contreparties ni pour la nuit, ni pour le dimanche[1459], les représentants de direction et de salariés présentent les différences en la matière comme le résultat de la plus ou moins grande pénibilité associée à chacun des horaires dérogatoires.

Au-delà des types d'horaires, les contreparties salariales varient également selon les conditions dans lesquelles les salariés sont incités à travailler à ces horaires. Ainsi, le fait d'être considérés comme travailleurs de nuit – c'est-à-dire de faire régulièrement des heures de nuit - permet à certains salariés d'avoir des repos compensateurs supplémentaires par rapport aux salariés qui n'ont pas ce statut. De plus, la plus ou moins grande pénibilité de ces horaires dépend également de leur planification et donc de leur prévisibilité. Ainsi, les contreparties compensent fréquemment les faibles délais de prévenance. L'entreprise (n°2) d'entreposage et de stockage non frigorifique du tableau 35 accorde également des majorations spécifiques pour les salariés qui travaillent la nuit uniquement de manière occasionnelle :

> « Les heures de nuit effectuées de manière occasionnelle seront majorées de 30 %.

[1459] Hormis dans les cas particuliers des équipes de suppléance, du travail de soirée dans les ZTI, des « dimanches du maire » et du travail dominical (jusqu'à 13 h) dans les grandes surfaces alimentaires.

> Cette majoration sera portée à 60 % si le travail occasionnel de nuit est demandé moins de 24 heures avant son exécution[1460] ».

Ainsi, le délai de prévenance inférieur à 24 heures permet le doublement de la majoration associé aux horaires occasionnels de nuit. De même, il arrive que les représentants de direction et du personnel considèrent que le travail un 6e jour de la semaine constitue un motif légitime pour accorder des compensations supérieures. C'est le cas par exemple de cette entreprise sous-traitante de l'aéronautique :

> « Pour des raisons purement opérationnelles, lorsque le salarié doit venir travailler le 6e jour de la semaine, sans respect d'un délai de prévenance supérieur à 48 heures, hors planification préalable et en dehors du régime des astreintes, il a été convenu de lui attribuer une prime de 60 euros bruts par semaine[1461] ».

On remarque donc que la pénibilité qui justifie des compensations, aux yeux des représentants de direction et des salariés, ne se limite pas à la seule question des plages horaires atypiques. Parfois, elle inclut plus globalement certaines contraintes spécifiques qui font alors l'objet de compensations spécifiques. Parmi celles-ci, les accords d'entreprise mentionnent les astreintes, les primes pour salissure, de bruit, le fait de travailler en équipe alternante de manière discontinue la semaine (2x8 heures), continue la semaine (3x8 heures), continue sept jours sur sept (4 ou 5x8 heures, ou 3x8 heures avec des équipes de suppléance), etc. D'ailleurs, il arrive que les contreparties pour le travail de nuit soient intégrées dans une prime d'équipe globale comme c'est le cas dans cette autre entreprise de l'aéronautique :

> « Lorsque le travail en équipe s'effectue en deux vacations réparties en une équipe du matin et une équipe du soir, une majoration de 25 % globale et forfaitaire de la valeur horaire de toutes les heures de travail effectif s'applique au taux horaire de base du personnel. Cette majoration est réputée comprendre tous les autres éléments éventuels tels qu'indemnité de panier, prime de transport et majoration pour heures de nuit[1462] ».

Le paragraphe de l'accord suivant indique qu'une majoration de 40 % est valable dans les mêmes conditions pour les salariés en 3x8 heures avec une équipe du matin, une équipe de l'après-midi et une équipe de nuit. Dans une logique tout à fait similaire, une entreprise de traitement de données propose les contreparties suivantes :

[1460] Accord d'entreprise d'entreposage et de stockage non frigorifique, signé le 16 décembre 2016.

[1461] Accord d'entreprise de l'aéronautique, signé 11 février 2016.

[1462] Accord d'entreprise dans la construction aéronautique, signé le 16 septembre 2016.

Tableau 36 – Les différentes primes d'équipes accordées en fonction des horaires pratiqués dans une entreprise de traitement de données

Prime d'équipe par journée travaillée pour les salariés effectuant…	**Montant qui s'applique à toutes les vacations (bruts)**
… au moins 3 heures de nuit consécutives à l'intérieur de la même vacation sur le cycle et travaillant le dimanche.	40,87€
… au moins 3 heures de nuit consécutives à l'intérieur de la même vacation sur le cycle (sans travailler le dimanche)	29,83€
… aucune heure de nuit par journée travaillée et travaillant le dimanche	12,16€
… aucune heure de nuit par journée travaillée et ne travaillant pas le dimanche	3,31€

Source : Accord d'entreprise de traitement de données, signé le 31 mars 2016, base D@ccord (Dares).

L'accord précise bien à chaque fois que « ladite prime sera appliquée à toutes les vacations travaillées au sein du cycle » (de deux ou trois semaines). Il s'agit donc bien d'une prime d'équipe accordée pour tous les jours effectivement travaillés par les salariés et qui peut s'échelonner de 3,31 à 40,87 euros bruts selon la réalisation d'heures de nuit et/ou le dimanche dans le cycle. Ainsi, plus les accords d'entreprise identifient et décrivent les contraintes des postes de travail, plus les contreparties associées sont élevées au sein d'un établissement.

La lecture des accords d'entreprise laisse penser que le recours au travail dominical et nocturne est indissociable de certaines activités et que les compensations sont le résultat des différents degrés de pénibilité induite par ces horaires. Cependant, la mise en avant de la seule pénibilité comme explication aux compensations pour le travail dominical et nocturne correspond également à une forme de naturalisation du processus de régulation qui ne dépendrait pas du rapport de force entre les salariés et les employeurs et des négociations qui en découlent, mais de la nature même des horaires travaillés. D'ailleurs, les précédents chapitres nous ont déjà montré que les horaires jugés à un moment donné nécessaires pour l'activité économique des entreprises ont régulièrement fait l'objet de vives controverses, depuis le travail de nuit des boulangers dans les années 1860-1870 à la lancinante question du travail dominical dans le commerce de détail. Quant aux niveaux des compensations, leur grande variabilité tant pour le travail de nuit que pour le travail dominical, montre bien que ces contreparties ne sont pas le produit direct des horaires pratiqués.

Au contraire, comme l'expliquent Christian Baudelot et Michel Gollac, la « théorie de la compensation » qui voudrait que les mauvaises conditions de travail fassent varier positivement le salaire est loin d'être vérifiée (Baudelot et Gollac, 1993). Certaines conditions de travail, comme le fait de porter des choses lourdes, de travailler dans une posture pénible ou encore à des températures particulièrement basses, sont plutôt associées « toutes choses égales par ailleurs » à des salaires moindres[1463]. Cependant, les auteurs soulignent que ce résultat ne concerne pas toutes les formes de conditions de travail pénibles puisqu'à l'inverse, le travail de nuit ou en 3x8 joue positivement sur le salaire. De leur point de vue, ces différences s'expliquent moins par la pénibilité objective de ces situations que par la reconnaissance de ces situations comme pénibles.

Les travaux « classiques » de sociologie du travail ont montré comment la qualification résultait de la cristallisation d'un rapport de force durablement ancré qui permet à certaines qualités associées à un travailleur ou à un poste de travail d'être reconnues comme telles ou non (Naville, 1956 ; Rolle et Tripier, 1978), comme en témoignent également les recherches qui ont mis en évidence la construction sexuée de la qualification (Avril, 2003, 2019 ; Daune-Richard, 2003 ; Hirata et Rogerat, 1988). De la même façon, les contreparties au travail de nuit et du dimanche résultent moins du caractère pénible de ces horaires que de la reconnaissance sociale de cette particularité. Les accords collectifs ne permettent pas d'appréhender comment cette reconnaissance varie en fonction des profils sociaux des salariés, mais ils offrent néanmoins l'opportunité d'étudier comment elle dépend des caractéristiques des entreprises.

Ainsi, loin d'être seulement une affaire de « métier » et de « pénibilité », le recours au travail dominical et nocturne tout comme les contreparties associées résultent aussi d'une logique de marché et des choix organisationnels que les entreprises réalisent pour y répondre.

II - Les horaires, au cœur des logiques tout autant productives que marchandes

La naturalisation des horaires dérogatoires au nom du « métier » et de leur pénibilité, conduit à minimiser les choix réalisés par les entreprises pour répondre à des injonctions avant tout marchandes. Or, de nombreuses entreprises modifient régulièrement leur organisation du temps de travail en fonction de la demande qu'elles anticipent de la part des clients. De ce fait, la *logique des marchés* occupe une place également centrale pour justifier le fait d'employer des salariés la nuit

[1463] D'après leurs calculs, un salarié qui travaille dans ces conditions a une rémunération de 9 % inférieure à celui qui n'est pas dans cette situation.

et le week-end (A). Dans cette perspective, les différentes organisations des horaires de travail constituent autant d'outils à la disposition des entreprises pour ajuster leur production aux besoins des marchés (B). En ce sens, les horaires dérogatoires se trouvent bien au cœur de logiques tout autant productives que marchandes.

A) La logique de marchés, motif central du recours au travail de nuit et du dimanche

De nombreux accords d'entreprise justifient le recours au travail de nuit ou du dimanche au nom d'impératifs marchands. En effet, la durée d'utilisation des équipements détermine la capacité productive d'une entreprise et donc en partie son aptitude à offrir des biens ou des services en quantité suffisante au moment où les clients l'exigent. Le lien entre le travail nocturne et dominical d'une part et la capacité pour les entreprises de répondre à la demande d'autre part peut être observé à court terme (1), comme à plus long terme (2). Loin de s'opposer, les logiques de métiers et de marchés sont souvent mobilisées conjointement dans les accords d'entreprise pour justifier le recours au travail de nuit et du dimanche (3).

1) À court terme, répondre au « carnet de commandes » et « satisfaire les clients »

Plusieurs accords d'entreprise de l'échantillon prévoient d'étendre les horaires de travail des salariés afin de répondre à une demande précise et satisfaire le cahier de commande à court terme. Ce genre de motifs est très présent dans les accords qui instituent des équipes de suppléance pour quelques semaines ou mois. Par exemple, dans une entreprise de métallurgie d'aluminium, voici ce que l'accord sur les équipes de fin de semaine stipule :

> « [Alumi] travaille toute l'année selon un horaire 3x8 pour la production des profilés en aluminium et relève de la Convention Collective de la Métallurgie d'[Alsace].
>
> L'activité connaît un accroissement important des commandes et donc des volumes à produire pendant une période pouvant s'échelonner du mois de mars au mois de septembre.
>
> Durant cette période, l'utilisation des lignes de production est maximale en semaine mais ne peut permettre de réaliser l'ensemble des commandes en garantissant la satisfaction des clients.

> Dans ce but, la mise en œuvre des équipes de suppléance, suppléant les équipes de production de l'extension et l'emballage, sur la forte période d'activité, permettra l'utilisation des lignes de production en 6 ou 7 jours sur 7[1464] ».

Ici, la hausse notable des commandes incite l'entreprise à augmenter la capacité productive de l'usine pour permettre « la satisfaction des clients ». Puisque la production est déjà continue la semaine (3x8), les représentants de direction et du personnel s'accordent pour étendre l'activité au week-end. Les entreprises instituent donc souvent les équipes de suppléance afin de répondre à une demande à court terme.

Il est d'ailleurs courant que les accords d'entreprise créent des équipes de fin de semaine pour une durée limitée dans le temps (six mois dans ce cas précis). Parfois, ces textes sont valables sur une durée plus longue et permettent la création rapide de ces équipes quand les commandes à court terme le nécessitent. C'est le cas notamment d'une entreprise de production de sodas qui expose les différents motifs pouvant inciter la direction à instituer des équipes de suppléance pour l'année suivante :

> « Les parties considèrent que la mise en place d'équipe de fin de semaine peut constituer non seulement un moyen d'accroître la compétitivité de l'établissement mais également une réelle opportunité de flexibilité en répondant aux besoins de production. […]
>
> Cet accord définit les modalités d'organisation du travail de fin de semaine, variables selon les besoins liés soit au caractère saisonnier de la consommation de la production, soit au caractère inopiné des opportunités commerciales ou de production, soit dans le cadre d'implémentation de projet sur le site[1465] ».

L'entreprise recourt aux équipes de suppléance car cette organisation du temps de travail est suffisamment souple (« opportunité de flexibilité ») pour répondre aux fluctuations saisonnières de consommation et aux « opportunités commerciales ». Ainsi, l'adaptation à court terme de la production au plus près de la demande est un gage de « compétitivité » de l'entreprise sur les marchés.

À ce sujet, les enquêtés de l'usine Steelonia n'ont jamais mentionné explicitement, au cours des entretiens, les considérations et impératifs techniques, en particulier les contraintes liées au feu continu nécessaires pour la production de l'acier. Cela ne veut pas dire bien sûr que ces enjeux n'existent pas. Au contraire, il est probable qu'ils apparaissent sous une forme extrêmement

1464 Accord d'entreprise de production d'aluminium, signé le 31 mars 2016.

1465 Accord d'établissement d'une entreprise de boissons rafraichissantes, signé le 5 décembre 2016.

naturalisée, quand trois des enquêtés (Etienne le délégué CGT, la représentante de direction, l'inspectrice du travail) indiquent que dans la sidérurgie, « ça a toujours fonctionné comme ça » : il serait raisonnable de penser que la lecture sectorielle de l'organisation du temps de travail vient de raisons techniques qui impliquent couramment le travail de nuit comme parfois le week-end dans cette industrie. Cependant, si les contraintes liées au four à feu continu impliquent une présence permanente dans le secteur de l'aciérie, elles laissent ouvertes les possibilités concrètes d'organisation du temps de travail sur les plages horaires étendues et, ce d'autant plus dans les autres services tels que le parachèvement. De plus, les enquêtés ont mis en avant, à de nombreuses reprises durant les entretiens, la nécessité pour l'entreprise de faire dépendre l'organisation du temps de travail des impératifs marchands auxquels elle est soumise. C'est justement ce que répond un délégué CGT quand je lui demande s'il serait possible d'après lui de contester le travail de nuit :

> Pauline : « Pensez-vous qu'un jour, les syndicats pourraient revendiquer la suppression du travail de nuit ?
>
> Etienne : Je pense que, même si on le revendique, je pense que c'est assez fantasque parce que…
>
> Pauline : Vous, ça vous paraît fantasque ?
>
> Etienne : Bah oui, ça me paraît fantasque dans le sens où... où on est rentrés tellement dans un système où les clients commandent et il faut les livrer au plus vite que... maintenant, si aujourd'hui on supprime le travail de nuit, on... on va droit dans le mur. […]
>
> Ici les clients, ils peuvent commander chez vous et commander chez un autre, et le premier qui arrive, il a gagné. C'est le marché. Et si, ce concurrent-là, il livre avant, le client vous dit, à vous, « j'en veux plus ». Et vous avez travaillé pour rien. Et c'est pour éviter ce genre de truc là qu'ils essayent d'être les premiers. Mais ils se bouffent tous entre eux[1466] ».

Sa réponse est donc claire : la suppression de travail de nuit lui apparaît comme « fantasque » car les exigences des clients imposent à l'entreprise d'être la première devant ses concurrents et donc de travailler en permanence 24 heures sur 24 pour ne pas laisser filer des commandes. L'exigence de réactivité aux marchés apparait comme le déterminant majeur de l'organisation du temps de travail.

Cependant, la logique des marchés ne justifie pas seulement le recours au travail de nuit et du dimanche à court terme, au nom de la réactivité aux demandes des clients. Les accords collectifs défendent également ces horaires dérogatoires comme un moyen d'augmenter la compétitivité des entreprises à long terme.

1466 Etienne, délégué syndical CGT, entretien le 24 janvier 2019.

2) À long terme, augmenter la « compétitivité » des entreprises

Les représentants d'employeurs et du personnel considèrent que l'organisation temporelle du travail est déterminante pour la compétitivité à long terme de leur entreprise. C'est ce dont témoignent de nombreux accords d'entreprise qui présentent le recours au travail de nuit et du dimanche comme un moyen d'augmenter les gains économiques et de faire face à la concurrence des marchés.

Parfois, les entreprises justifient ces horaires dérogatoires par la position particulière qu'elles occupent sur les marchés. À ce sujet, certains accords sont particulièrement explicites :

> « La société [Grand'Assiette] est un éditeur fabricant de vaisselle lavable ou éphémère destinée aux secteurs du transport (aérien, maritime ou ferroviaire), du *food service* et de la grande distribution. Elle évolue donc dans un secteur hyper-compétitif et mondialisé où elle est prise en tenaille entre des fournisseurs de matière première impérialistes et des donneurs d'ordres très puissants.
>
> Elle doit donc s'adapter et travailler à tous les niveaux sa compétitivité. [Grand'Assiette] investit tous les ans 8 % de son chiffre d'affaires et doit faire tourner son outil de production sur le plus grand nombre d'heures possibles par an[1467] ».

L'entreprise défend ici la nécessité d'étendre les horaires de travail de ses salariés du fait de la structure des marchés, d'un côté oligopolistique pour les matières premières, et de l'autre oligopsonique pour les marchandises puisque le faible nombre de clients en fait de puissants « donneurs d'ordres ». La position subalterne de l'entreprise par rapport à ses partenaires commerciaux légitime alors, selon les parties signataires de l'accord, le recours aux horaires dérogatoires. Plus généralement, c'est la logique même de la sous-traitance qui fait que, dans certains établissements, le travail de nuit et du dimanche est jugé nécessaire, comme l'illustre cet accord d'une entreprise de conditionnement :

> « Lorsqu'un donneur d'ordres de la Société lui fait la demande d'organiser le travail de façon continue et d'assurer une permanence le dimanche, cette dernière recherche des volontaires […]. Cette organisation du travail de façon continue pour raison économique peut être autorisée si elle tend à une meilleure utilisation des équipements de production, ou au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants. […]
>
> Le risque réside dans le fait, pour notre Société, d'une part que ce donneur d'ordres nous répercute ses pénalités financières pour tout ou partie, et

---

1467 Accord d'une entreprise de fabrication d'assiettes en plastique, signé le 4 janvier 2016.

> d'autre part que nous perdions ce donneur d'ordres, ce qui aurait pour conséquence des pertes économiques importantes et par répercussion, des pertes d'emplois[1468] ».

Du fait des rapports de sous-traitance décrits ci-dessus, l'accord présente les horaires de travail comme des impératifs extérieurs, fixés par les donneurs d'ordres et auxquels l'entreprise est sommée de se soumettre. Dans le cas où, justement, l'entreprise ne répondrait pas aux exigences des donneurs d'ordres, les répercussions économiques néfastes sont présentées comme inévitables, que celles-ci prennent la forme de « pénalités financières » ou de pertes de contrat. Or, l'entreprise tient à souligner que, dans cette configuration, une partie des emplois seraient alors menacés.

Pour justifier le recours au travail de nuit et du dimanche, certains accords collectifs mettent en avant la logique des marchés en des termes plus généraux que ceux avancés au nom des configurations particulières de concurrence. Très souvent, les textes conventionnels défendent l'extension des horaires de travail au nom de l'amélioration de la compétitivité globale de l'entreprise. C'est le cas par exemple de cet accord signé dans un établissement qui produit des emballages cartonnés imprimés :

> « Dans un secteur très concurrentiel, la nécessité d'une grande réactivité oblige l'entreprise, afin de répondre aux besoins du client dans le respect des droits des salariés, à recourir au travail de nuit. […] [C]e plan rend nécessaire une adaptation négociée de l'organisation de la durée du travail par le recours au travail de nuit, afin de restaurer la rentabilité et la productivité de l'entreprise, et de renouer avec la compétitivité ; conditions d'un retour à terme à la croissance et au développement[1469] ».

Ici, ce sont, non plus les configurations atypiques de marchés (oligopole, oligopsone, rapport de sous-traitance, etc.) mais bien les mécanismes classiques de la concurrence qui sont mobilisés pour justifier le travail de nuit afin d'augmenter la « rentabilité et la productivité de l'entreprise ». Dans cette perspective, l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements doit fait baisser les coûts unitaires de production et permettre à l'entreprise d'écouler plus facilement ses marchandises par rapport à ses concurrents. Cette argumentation est ancienne et elle a justifié dans les années 1980 l'extension des dérogations au travail la nuit et le week-end dans l'industrie (cf. chapitre 1). Parfois, les parties signataires choisissent de préciser les gains de compétitivité en jeu, comme dans cet accord d'une entreprise de fabrication de pierres naturelles :

> « Le travail de nuit est un mode d'organisation dérogatoire qui légalement doit rester circonscrit. Le recours au travail de nuit s'avère cependant

[1468] Accord d'une entreprise de conditionnement, signé le 6 juillet 2016.

[1469] Accord d'établissement d'une entreprise de fabrication de cartons, signé le 11 janvier 2016.

nécessaire compte tenu de l'évolution des activités de la société et des demandes aujourd'hui présentées par la clientèle. […]

La société a pour activité la fabrication de dallage et d'unités en pierre naturelle sur mesure. Les blocs de pierre sont tout d'abord découpés pour ensuite être travaillés à façon. Cependant, le poste « finition » consomme la pierre plus rapidement que le poste « sciage » n'est capable d'en couper.

La société doit s'adapter à l'évolution de son métier. Plus particulièrement, la société a besoin de recourir au travail de nuit afin de répondre aux demandes de sa clientèle, notamment étrangère, qui lui demande d'être en mesure de livrer des quantités dans un délai réduit. Or la société évolue dans un contexte économique et financier qui ne lui permet pas de refuser des commandes. Dans ces conditions, en passant le poste « sciage » en horaires de nuit, la société augmente de 40 % ses capacités de sciage et par conséquent la rapidité avec laquelle elle est en mesure de satisfaire les exigences de la clientèle[1470] ».

D'après les rédacteurs de ce texte, l'activité de « sciage » représente un goulot d'étranglement, c'est-à-dire l'étape de production qui a la plus faible cadence dans le processus global de fabrication des pierres. Le travail de nuit doit permettre d'augmenter la capacité productive de l'atelier concerné et donc de limiter les différences de rythmes entre les étapes de production. En plus d'une argumentation générale sur les exigences de la clientèle internationale et la nécessité de respecter des délais contraints, l'entreprise choisit ici de présenter précisément les gains économiques attendus par ce type d'organisation du temps de travail.

Ainsi, les accords collectifs sur le travail dominical et nocturne manifestent « l'avènement du temps des marchés » pour reprendre l'expression de Jens Thoemmes (Thoemmes, 2006). Comme l'explique ce chercheur, avec ce nouveau schéma de la négociation collective d'entreprise depuis les années 1980, « la rationalité visant la "santé" a été remplacée par une rationalité visant l'adaptation aux "marchés" » (Thoemmes, 2009, en ligne).

Les accords d'entreprise d'un côté et la monographie dans l'entreprise sidérurgique de l'autre montrent que le recours aux horaires dérogatoires dépend non seulement d'une *logique de métiers* mais également d'une *logique de marchés*. D'ailleurs, la séparation entre ces deux types de motifs apparaît régulièrement comme artificielle.

1470 Accord d'une entreprise d'extraction de pierres ornementales et de construction, signé le 31 mars 2016

3) La difficile séparation entre les logiques de métiers et de marchés

Les textes conventionnels mentionnent souvent ensemble les caractéristiques du « métier » et les impératifs marchands pour justifier l'extension des horaires de travail. L'extrait ci-dessus de l'accord de l'entreprise de fabrication de pierres naturelles mentionne à deux reprises[1471] « l'évolution du métier » (ou des « activités »), en plus de l'argumentation sur la compétitivité, pour défendre le recours au travail de nuit. Comme nous l'avons vu dans la deuxième partie de la thèse, les acteurs qui ont milité ardemment en faveur de l'augmentation des plages horaires de travail dans le commerce de détail ont très souvent mis en avant les transformations des métiers du commerce, du fait notamment de l'évolution des modes de consommation et des rythmes sociaux et de l'exacerbation de la concurrence dans ce domaine (e-commerce, pratiques d'ouverture illégales, etc.). À ce sujet, plusieurs enseignes font dépendre l'amplitude d'ouverture de leurs magasins directement des pratiques de leurs concurrents. C'est le cas notamment d'un grand magasin parisien qui souhaite généraliser le travail dominical en 2016 :

> « Le dimanche, l'amplitude d'ouverture à la clientèle de la société [Grand Luxe] est fixée à 11 h-19 h […]. Toutefois, dans l'hypothèse où les établissements des enseignes commerciales concurrentes situées dans la ZTI [Le Clère] auraient une amplitude d'ouverture à la clientèle plus importante, la direction pourra modifier cette amplitude[1472] ».

Du point de vue des entreprises, l'évolution de la concurrence modifie la réalité du « métier ».

Il est donc extrêmement délicat de dissocier les contraintes purement liées à l'activité productive des impératifs marchands. En effet, dans les sociétés capitalistes de marché, les « métiers » sont également définis à partir des conditions de concurrence sur les marchés qui déterminent la capacité des entreprises à écouler leurs marchandises et donc à poursuivre (ou non) leur activité. De même, les arguments relatifs à la technologie méritent d'être réévalués au regard des apports de l'histoire et de la sociologie des techniques : les impératifs technologiques sont également le produit de la recherche et des investissements réalisés par les entreprises qui tentent de maximiser leurs profits pour ne pas être évincées des marchés (Beaud, 2010). En ce sens, les contraintes technologiques sont en partie le produit de l'histoire du capitalisme.

[1471] À la deuxième phrase du premier paragraphe cité et à la première phrase du troisième paragraphe.

[1472] Accord d'entreprise d'un grand magasin parisien, signé en 2016. Je ne précise pas la date exacte de signature car les accords collectifs signés dans les grands magasins sur le travail dominical ont été fortement médiatisés, et il serait alors facile de retrouver l'établissement concerné.

Certains accords témoignent de cette difficile séparation entre la logique de métiers et celle de marchés. Voici par exemple comment un établissement d'analyses médicales pour des institutions de soins justifie le travail dominical :

> « Du fait de la participation à des services de garde, afin d'assurer l'urgence ou la continuité des soins biologiques des patients, le travail peut être organisé au sein de [BioAnalyse] de façon continue pour des raisons économiques.
>
> En effet, outre qu'il est nécessaire pour assurer la continuité des soins, le travail dominical permet une meilleure utilisation des équipements de production et le maintien de l'emploi des laboratoires liés contractuellement à des établissements de soins publics ou privés.
>
> Il est ainsi convenu dans le cadre des dispositions de l'article L.3132-14 du Code du travail la possibilité du travail dominical et l'attribution du repos hebdomadaire par roulement, afin de permettre d'assurer les gardes nécessaires à la continuité des services d'utilité sociale[1473] ».

L'article du Code du travail susmentionné autorise à déroger au repos hebdomadaire le dimanche pour « des raisons économiques ». Ici, la « continuité » des activités pour les soins aux patients est, dans chacun des trois paragraphes, mêlée à des motifs économiques, notamment l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements et « le maintien de l'emploi ». Cet accord illustre donc bien comment les entreprises peuvent mobiliser conjointement les contraintes inhérentes à l'activité d'une part et la volonté de rentabilité économique d'autre part pour justifier une extension des horaires de travail. Dans un secteur tout autre – la production d'imprimés –, les signataires d'un accord collectif défendent le recours au travail de nuit au nom d'impératifs tant marchands que techniques :

> « Les signataires s'accordent à considérer que :
>
> - L'activité de l'entreprise, qui consiste dans l'imprimerie et le façonnage de documents contractuels et promotionnels, présente des impératifs de fabrication et de livraison dans des délais urgents.
> - Le coût des équipements de production rend économiquement indispensable d'allonger le temps d'utilisation des équipements avec des interruptions n'excédant pas 20 minutes pour des raisons techniques.
>
> Ces considérations soulignent la nécessité technique, économique et sociale de travailler la nuit pour assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise[1474] ».

Les parties signataires avancent non seulement l'existence de délais de production et de livraison resserrés qu'ils présentent comme des contraintes inhérentes à l'activité de l'entreprise, mais également le « coût des équipements » qui incite à une augmentation de leur durée d'utilisation afin

---

[1473] Accord d'établissement d'un laboratoire d'analyses médicales, signé le 4 mai 2016.

[1474] Accord d'une entreprise d'imprimerie, signé le 25 février 2016.

d'améliorer la rentabilité du site. Elles défendent alors l'extension des plages horaires de travail comme une « nécessité technique, économique et sociale » sans distinction. De manière plus générale, les accords d'entreprise mentionnent parfois le respect des délais de livraison comme un impératif technique, notamment quand les produits sont des denrées périssables, mais également comme un enjeu de marchés afin de répondre aux carnets de commandes et satisfaire la clientèle.

Cette difficile distinction entre la logique de marchés et celle de métiers s'observe également à court terme quand certaines entreprises choisissent de recourir au travail nocturne ou dominical de manière ponctuelle. Dans un établissement de logistique de vêtements qui doit assurer la préparation et la livraison des commandes réalisées par les clients sur internet, les représentants d'employeurs et du personnel signataires s'accordent à constituer une équipe de nuit pour dix jours et mettent en avant les motifs suivants :

> « [Le présent accord] a pour objet d'organiser le travail de nuit dans l'établissement [BelHabit] situé à [Moillans] et ainsi permettre d'assurer la continuité économique de l'activité logistique de l'établissement. En effet, suite au déménagement de l'établissement de [Pontivier] sur le site de [Moillans], l'activité de préparation a été stoppée durant une semaine. Au redémarrage de l'activité, les volumes à traiter de commandes internet étaient conséquents (plus de 4 000 commandes).
>
> De plus, la réussite de l'opération commerciale organisée sur le site internet semaine 21 a considérablement augmenté le nombre de commandes à préparer (plus de 10 000 commandes).
>
> La société [BelHabit] doit se donner les moyens d'assurer les volumes et les délais en adaptant sa capacité de préparation[1475] ».

Dans cet accord, l'entreprise justifie ainsi la mise en place de l'équipe de nuit pour rattraper un retard causé par le déménagement du site, mais également et surtout (au vu du nombre de commandes en jeu), pour faire face à l'accroissement des commandes consécutif à une « opération commerciale » réussie. Même pour le recours circonstancié au travail de nuit, les contraintes techniques (comme un déménagement) sont ici associées à des enjeux marchands (comme une opération commerciale).

Le recours aux horaires dérogatoires découle ainsi de contraintes qui sont indissociablement techniques et marchandes. Comme les entreprises à but lucratif sont soumises à des objectifs de

[1475] Accord d'établissement d'une entreprise d'entreposage et de stockage non frigorifique, signé le 30 mai 2016.

rentabilité afin de s'imposer face à leurs concurrents, la définition même des « métiers » et de leur activité est également façonnée par des impératifs marchands.

À l'intersection de leurs préoccupations marchandes et productives, les entreprises font des choix organisationnels qui impliquent parfois de recourir au travail nocturne et dominical.

B) Des choix organisationnels à la disposition des employeurs

Les accords d'entreprise montrent comment le recours aux horaires dérogatoires est surtout, pour les directions d'entreprise, une des possibilités parmi d'autres pratiques à même d'ajuster le temps de travail à la capacité productive désirée (1). L'exemple de l'entreprise Steelonia, où l'organisation des horaires de travail varie régulièrement selon le rythme des marchés, est particulièrement éclairant à ce sujet (2). Ces différents choix affectent non seulement la quantité de marchandises produites, mais également leur qualité (3).

1) Le travail de nuit et du dimanche, une possibilité dérogatoire parmi d'autres pratiques

Le travail de nuit et du dimanche n'est en général pas le choix premier des entreprises, même parmi celles qui signent des accords sur le sujet. En effet, il est courant qu'elles privilégient d'autres organisations du temps de travail avant de recourir à ces horaires dérogatoires.

En premier lieu, dans le cas où les entreprises souhaitent augmenter momentanément leur niveau de production par rapport à ce qui est réalisé selon le planning habituel de travail, elles demandent à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires. Remarquons à ce sujet que la quasi totalité ou presque des accords analysés qui portent sur l'aménagement du temps de travail dans son ensemble, proposent une modulation annuelle du temps de travail afin de ne comptabiliser – et rémunérer – les heures supplémentaires qu'à la condition où le total des heures effectivement réalisées dépasse la durée contractuelle de travail sur l'année. Cette disposition permet aux employeurs de faire travailler les salariés moins longtemps certaines semaines et plus d'autres, sans subir de coûts supplémentaires. Or, les directions d'établissement proposent aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires prioritairement sur d'autres plages horaires que la nuit et le dimanche. Ainsi, dans cette entreprise de fabrication de groupes frigorifiques pour

camions où les journées habituelles de travail durent 8 h 42 du lundi au jeudi, les heures supplémentaires sont fixées prioritairement le vendredi :

> « Dès lors que le besoin de production dépasse la capacité maximale en équipe de jour, il sera fait appel aux heures supplémentaires prioritairement le vendredi matin hors vendredis de modulation[1476].
>
> Si la capacité de production s'avère toujours insuffisante, il sera fait appel aux heures supplémentaires sous formes de vendredis complets ou heures supplémentaires journalières.
>
> Si la capacité de production s'avèrerait toujours insuffisante ou si le nombre de volontaires pour réaliser des heures supplémentaires était insuffisant pour augmenter les capacités de production de cette ligne, il sera mis en place des équipes décalées[1477] ».

Les parties signataires choisissent de mettre en place le travail de nuit – *via* la constitution d'« équipes décalées », soit une équipe du matin et une d'après-midi - qu'après avoir recouru aux heures supplémentaires le vendredi matin ou, si ce n'est pas suffisant, le vendredi toute la journée. De même, quand le vendredi est déjà travaillé, c'est en général le samedi qui est privilégié avant le dimanche pour augmenter la production. Dans ce genre de configuration, les heures effectuées le samedi font l'objet de compensations spécifiques, comme dans cette entreprise de fabrication de portes :

> « Dans ce cas, les heures supplémentaires effectuées le samedi seront automatiquement payées.
>
> Les salariés effectuant des heures supplémentaires le samedi bénéficieront d'une prime de 20 euros bruts par samedi travaillé[1478] ».

Ici, la direction et les représentants du personnel prévoient que les heures supplémentaires réalisées le samedi seront doublement spécifiques. D'une part, contrairement aux heures supplémentaires du reste de la semaine, elles seront automatiquement payées et ne pourront être intégrées au compteur annuel d'heures dans le cadre de la modulation du temps de travail. D'autre part, les heures effectuées le samedi seront majorées en tant qu'heures supplémentaires et s'accompagneront d'une prime spécifique pour le travail ce jour-là (20 euros bruts).

C'est donc quand les heures supplémentaires en semaine et en journée ne sont pas suffisantes pour atteindre le niveau de production souhaité que les entreprises recourent au travail dominical et/ou nocturne quand ces horaires ne font pas partie de la programmation habituelle du travail.

[1476] Il s'agit de certains vendredis travaillés durant 5 h 17 afin d'atteindre la durée légale annuelle de travail.

[1477] Accord d'une entreprise de fabrication d'équipements frigorifiques, signé le 25 août 2016.

[1478] Accord d'une entreprise de fabrication de portes automatiques, signé le 15 décembre 2016.

Quand les heures supplémentaires ne suffisent pas, les entreprises peuvent recourir aux équipes de suppléance. C'est le cas par exemple de cette entreprise de fabrication de matériel médico-chirurgical :

> « Dans le cadre du développement des usines au sein du groupe [Médic'Pinces] et d'une meilleure utilisation des outils de production, les usines fonctionnent déjà globalement en 3x8. Or il s'avère qu'au niveau de l'usine de [Montélimar], cette organisation ne permet pas aujourd'hui de faire face à la charge de travail en mécanique pour les mois à venir. Après avoir fait appel en premier lieu aux heures supplémentaires y compris le samedi […], il s'avère que seule l'utilisation de certaines machines sur une amplitude hebdomadaire incluant le week-end permettrait d'absorber le supplément de charge.
>
> C'est dans ce but que la société [Médic'Pinces] a engagé des négociations avec l'organisation syndicale représentative dans l'entreprise pour élaborer un accord portant sur la mise en place d'équipes de suppléance.
>
> Cependant, si une telle situation venait à se produire dans d'autres services de la production au cours de la durée de vie du présent accord, celui-ci permettra d'étendre également à ces services et leurs services supports tels que le magasin ou le contrôle qualité, la mise en place d'équipes de suppléance[1479] ».

Ce passage indique bien comment la mise en place des équipes de suppléance constitue un outil à la disposition des employeurs particulièrement efficace pour augmenter la durée d'utilisation des équipements à l'ensemble du week-end, quand les heures supplémentaires ponctuelles ou sur le seul samedi ne suffisent pas à atteindre le niveau de production désiré par la direction. Si cet accord entend répondre à un besoin particulier dans un atelier de production – la « mécanique » –, le dernier paragraphe cité précise que cette solution pourra également être retenue pour les autres lignes de production. On remarque que les entreprises privilégient les équipes de suppléance, non seulement quand les heures supplémentaires s'avèrent insuffisantes mais quand elles n'ont pas la garantie que l'augmentation de la production soit pérenne. Ainsi, dans une usine de charcuterie, la direction souhaite créer des équipes de fin de semaine pour répondre à des situations présentées comme « exceptionnelles » :

> « La société [Saucissail'] connaît en cette fin d'année, un fort niveau d'activité, lié aux produits charcuterie et de nombreuses promos. L'organisation du travail et l'accroissement technique des capacités de la ligne de production actuelle, ont jusqu'à présent, permis de faire face à la croissance des marchés hors périodes exceptionnelles[1480] ».

1479 Accord d'une entreprise de fabrication de matériel médico-chirurgical, signé le 4 février 2016.

1480 Accord d'établissement d'une entreprise de fabrication de plats préparés, signé le 20 octobre 2016.

Jusque-là, l'organisation du travail en semaine était suffisante pour répondre aux variations périodiques de la production. Cependant, les outils de production sont « ponctuellement saturés en période de pointe[1481] », ce qui justifie, pour les parties signataires, de créer des équipes dédiées au week-end pour augmenter significativement – et à court terme – le niveau de production.

Ainsi, les différentes modalités d'organisation du temps de travail ne doivent pas être analysées isolément puisqu'elles constituent un ensemble d'instruments à la disposition des employeurs, qu'ils choisissent (ou non) de mobiliser pour s'adapter aux fluctuations de la conjoncture économique. Certaines entreprises explicitent d'ailleurs cet objectif dans leurs textes conventionnels :

> « Afin d'assumer les surcroits d'activité des premiers semestres de chaque année civile, et de permettre aux services production de suivre la croissance de l'activité, les partenaires sociaux ont convenu des modalités d'aménagement du temps de travail exposées dans le présent accord. […]
>
> Les mesures inclues dans le présent accord constituent une « boite à outils » permettant de suivre les fluctuations d'activité avec la préoccupation permanente de trouver l'équilibre en valorisant les compétences des salariés en poste, d'encadrer leur sécurité, d'assurer la qualité produit (sécurité client) et la réponse à la croissance[1482] ».

L'expression de « boîte à outils » – que l'on a déjà croisée dans la bouche d'un syndicaliste refusant l'extension des horaires de travail dans le commerce[1483] – illustre bien le fait que l'organisation temporelle du travail dans les établissements résulte avant tout des choix réalisés par les directions d'entreprise – en accord, au moins partiel, avec les représentants des salariés – pour maximiser la rentabilité des sites de production. En l'occurrence, dans cet accord, l'employeur propose d'instituer un nombre varié de dispositions qui sont :

- Mesure n°1 – les « RTT tournants », laissant la main aux managers de proximité de choisir les dates où les journées de RTT[1484] peuvent être posées sans pénaliser l'activité économique ;
- Mesure n°2 – le « passage en 3x8 h » (au lieu de 3x7 h 48), soit une augmentation de 12 minutes de la durée des journées travaillées, censée apportée un gain de 2,5 % de rentabilité selon la direction ;

1481 *Ibid.*

1482 Accord de groupement d'entreprises de fabrication de produits biologiques, signé le 4 février 2016.

1483 Propos de K. Ghazi, cité p. 461.

1484 Réduction du temps de travail.

- Mesure n°3 – « le travail exceptionnel le samedi » avec 6 h de travail ce jour-là (rémunérée par une prime forfaitaire de 90 euros) ;
- Mesure n°4 – la fin de la douche pendant le temps de travail, hormis dans des cas exceptionnels de travaux particulièrement salissants.

Les « outils » présentés dans cet accord sont ainsi particulièrement divers. Il s'agit soit de faciliter l'organisation du temps de travail du point de vue de la production pour ce qui concerne la première mesure, soit d'augmenter le temps de travail effectif des salariés pour les autres dispositions.

Plus généralement, on peut distinguer les choix organisationnels du temps de travail à la disposition des employeurs selon qu'ils répondent à des besoins de court, moyen ou long terme. Ainsi, pour faire fluctuer les capacités de production de manière ponctuelle, les accords d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail stipulent qu'il sera en général privilégié le recours aux heures supplémentaires, en particulier dans le cadre de la modulation annuelle du temps de travail. Comme nous l'avons vu, en plus de la fluctuation des horaires dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, des heures supplémentaires sur des créneaux spécifiques – comme le samedi matin ou toute la journée en fonction des besoins de l'entreprise – peuvent compléter ce dispositif. Ensuite, dans une perspective de moyen terme (d'au moins quelques semaines à plusieurs mois), les entreprises privilégient la constitution des équipes de suppléance – que celles-ci soient uniquement de jour ou également la nuit. Cette organisation augmente significativement la durée d'utilisation des équipements qui passe de 5 à 7 jours, sans bouleverser l'organisation du temps de travail de la semaine. Les équipes de fin de semaine sont donc particulièrement prisées quand rien ne garantit que l'augmentation de la production recherchée soit pérenne. Enfin, si la direction d'une entreprise cherche à augmenter durablement la durée d'utilisation des équipements et donc la capacité productive d'un établissement, elle peut alors modifier l'organisation globale du travail en proposant non plus un travail de jour mais le passage en travail posté discontinu (2x8), en travail posté continu la semaine (3x8) ou continu sept jours sur sept (4x8 ou 5x8). Les dispositions d'aménagement des horaires de travail sont donc non seulement nombreuses, mais également différentes selon la volonté d'ajuster les capacités productives à court, moyen ou long terme.

L'étude de ces accords montre ici le succès de « la norme variable » du temps du travail dans les entreprises au sein desquelles la durée – et le recours aux horaires dérogatoires – fluctue en fonction des besoins du marché (Thoemmes, 2010). La monographie de Steelonia illustre justement comment l'organisation des horaires évolue selon le rythme des marchés.

2) À Steelonia, le travail de nuit et du dimanche au rythme des marchés

L'entreprise sidérurgique Steelonia est tout à fait emblématique d'une organisation des horaires de travail qui fluctue au rythme des marchés, même si on aurait pu s'attendre à des choix organisationnels de recours au travail de nuit et du dimanche pour des raisons d'abord (sinon uniquement) techniques. L'entreprise négocie et fixe en effet les cycles de travail en fonction de l'anticipation de la production à réaliser et de son carnet de commandes. C'est ce qui dicte :

- le nombre d'équipes qui travaillent dans un atelier ;
- l'ajustement du cycle en fonction de l'activité ;
- les demandes de journées à ajouter (heures supplémentaires) ou à supprimer en cas de problème sur les lignes.

Tableau 37 – Le nombre de postes couverts en fonction du nombre d'équipe de travail

Nombre d'équipes	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 5	Jour 6	Jour 7	Jour 8	Nombre total de postes couverts
1 équipe	Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	Repos	Repos		5 postes
2 équipes	Matin	Matin	Matin	Matin	Matin	Repos	Repos		10 postes
	Après-midi	Après-midi	Après-midi	Après-midi	Après-midi	Repos	Repos		
3 équipes	Après-midi	Après-midi	Après-midi	Après-midi	Après-midi	Repos	Repos		Autour de 15 postes
	Matin	Matin	Matin	Matin	Matin	Repos	Repos		
	Nuit	Nuit	Nuit	Nuit	Nuit	Repos	Repos		
4 équipes	Matin	Matin	Après-midi	Après-midi	Nuit	Nuit	Repos	Repos	Entre 16 et 21 postes
	Après-midi	Après-midi	Nuit	Nuit	Repos	Repos	Matin	Matin	
	Nuit	Nuit	Repos	Repos	Matin	Matin	Après-midi	Après-midi	
	Repos	Repos	Matin	Matin	Après-midi	Après-midi	Nuit	Nuit	

Le nombre d'équipes – une équipe en journée, deux équipes (matin, soir), trois équipes (matin, après-midi, nuit) ou quatre équipes (matin, après-midi, nuit en continu 7 jours sur 7) – détermine le niveau global de la production. Pour que l'usine passe par exemple du 3x8 au 4x8, il faut avoir besoin de plus de 15 postes de manière durable[1485] et donc qu'il soit nécessaire de produire l'acier dans de grandes quantités, sinon l'entreprise n'y a pas d'intérêt. Le tableau 37 présente le nombre de postes couverts selon le nombre d'équipes mobilisées. Les trois premiers cas s'organisent sur un cycle de 7 jours tandis que le « 4x8 » inclut 8 jours[1486].

Une fois que le nombre d'équipes est décidé en fonction des besoins de la production sur un temps plus ou moins long, le cycle peut être adapté à la marge en supprimant ou en ajoutant un poste. L'employeur peut soit renégocier les cycles en consultant des instances représentatives du personnel, soit proposer exceptionnellement un ajout ou une suppression d'un jour travaillé. L'un des entretiens avec un délégué syndical CGT se déroule justement la veille d'une modification du cycle de travail du fait de la baisse prévue d'activité. L'enjeu est de négocier un nouveau cycle de 8 semaines durant lesquelles la production sera plus faible qu'auparavant :

> « L'aciérie tourne à 15 postes actuellement... On nous dit qu'il va falloir la faire tourner 4 jours par semaine pendant au moins 8 semaines par rapport à la baisse d'activité et pour faire descendre les stocks. Sauf que, si on laisse le cycle actuel, ça veut dire un jour de congé par semaine. Un jour de congé qui appartient aux salariés et qui va être utilisé pour pallier la baisse d'activité… Nous ce qu'on dit : "c'est non, avant de faire chômer les gens ou de leur faire prendre leurs congés, on peut réduire le cycle et le passer à 13 postes par semaine". C'est le minimum légal, c'est le plus petit cycle. C'est à dire qu'il y a une semaine à 40 heures et deux semaines à 32 heures. Si vous faites la moyenne sur 3 semaines, ça fait 34,66 heures, donc en rajoutant une heure le vendredi une semaine sur 3, on arrive à 35 heures tout pile... Certes, les gens ne génèrent plus de RTT, d'accord, forcément, ils sont à 35 heures, mais le vendredi n'est plus dans le cycle 2 semaines sur 3. Ça veut dire qu'ils n'ont pas besoin de pointer des jours de congés le vendredi. Et on peut très bien faire ça pendant tout le temps de la sous-activité. Ça veut dire que les gens ne perdent pas d'argent, et le problème du vendredi est réglé, sans avoir recours à la réquisition de congés ou au chômage partiel. Je pense que c'est quand même une option à utiliser avant de recourir à du chômage, qui lui est financé par de l'argent public en plus, hein[1487] ».

[1485] En une journée de 24 heures, il y a 3 postes de 8 heures (3 x 8 = 24 heures). Pour assurer la production sur une semaine complète de cinq jours, les équipes doivent couvrir 5 x 3 postes, soit 15 postes au total.

[1486] Je ne présente pas ici le 5x8 qui, comme le 4x8, propose une activité continue, sur un cycle de 10 jours avec 2 matins, 2 après-midis, 2 nuits et 4 repos car il n'est pas présent sur le site et peu discuté.

[1487] Ivan, délégué syndical CGT, entretien le 24 janvier 2019.

La négociation du cycle soulève ainsi des enjeux cruciaux quant à la gestion des congés, des RTT et du temps de travail en général des salariés. Lors de ces négociations dans les instances de représentation du personnel, les organisations syndicales n'ont qu'un rôle consultatif mais comme le montre l'extrait ci-dessus, elles défendent des positions et des solutions de manière argumentées. Par ailleurs, l'inspectrice du travail m'a indiqué en entretien qu'elle s'appuie sur l'avis des organisations syndicales pour juger de la pertinence du recours au travail dominical quand elle doit fournir une autorisation en la matière.

L'organisation du temps de travail est déterminée en fonction du niveau d'activité souhaité pour s'adapter au carnet de commandes, y compris dans les délais les plus brefs. Ainsi, un délégué CFDT explique comment une aciérie du site du sud de la France a « loupé le coche » :

> « [Dans cette aciérie], actuellement, on est en 3x8, il faudrait passer en 4x8. Sauf que là, vis-à-vis de cette conjoncture qu'on a actuellement, pfff… On était justement en train d'étoffer les équipes pour repasser en 4x8. Et donc... malheureusement on a loupé le coche parce qu'effectivement, les 9 premiers mois de 2018, où la production était au taquet, nous on n'était pas en mesure de fournir les effectifs[1488] ».

Du fait d'effectifs insuffisants, ils n'ont pas pu passer en 4x8 dans cette aciérie quand la conjoncture le permettait, durant les trois premiers trimestres de 2018, et depuis, les commandes étant moins importantes, le délégué syndical estime que l'entreprise a loupé une occasion de développer la production. Ce cas n'est pas rare et avant de passer en 4x8, il est courant que la direction propose des équipes « SD » (Samedi-Dimanche) pour permettre la production en continu 7 jours sur 7, en accroissant sensiblement l'activité sans forcément s'engager de manière durable sur un changement global du nombre d'équipes. Plus flexible encore, la direction peut simplement augmenter ou diminuer le nombre de postes pour les équipes en 3x8 sans modifier le nombre d'équipes, c'est le changement le plus courant. Voici ce que raconte le représentant de la CGC :

> « Quand j'entends que le parachèvement est à 13 postes, qu'on demande de monter un vendredi et qu'on dit "ouais, les gens sont fatigués...", je dis "faut arrêter, quoi". À un moment faut arrêter, si on a besoin de monter les postes, c'est pas pour faire chier les gens, c'est parce qu'on a des urgences, c'est parce qu'on a des clients à servir et puis qu'on veut soigner notre image, surtout dans une situation qui a été difficile et si on veut pas perdre des parts de marché[1489] ».

La manière la plus simple d'ajuster la production aux besoins du carnet de commandes est donc de jouer sur le nombre de postes couverts par les équipes en 3x8, soit en les réduisant à 14 ou 13

[1488] Florent, délégué syndical CFDT, entretien le 30 janvier 2019.

[1489] Patrick, délégué syndical CGC, entretien le 25 janvier 2019.

(suppression par exemple du vendredi nuit et/ou après-midi), soit à l'inverse en les augmentant à 16 ou à 17 (avec le samedi matin travaillé et/ou le dimanche nuit).

Ainsi, les enquêtés que j'ai rencontrés à Steelonia considèrent que la réactivité aux marchés est le premier critère que l'entreprise mobilise pour fixer l'organisation du temps de travail. La direction réalise alors des choix à moyen terme (le nombre d'équipes et leur rotation) mais a de nombreux outils pour ajuster au coup par coup le niveau d'activité à la conjoncture (modification du cycle, ajout d'heures supplémentaires, équipe de suppléance le week-end). Tous ces choix déterminent non seulement les quantités de marchandises produites mais également la qualité de la production.

3) Des choix qui affectent aussi la qualité de la production

En plus du lien direct entre la durée d'utilisation des équipements et la capacité de production d'un site, les accords d'entreprise témoignent que l'organisation des horaires de travail a également un impact potentiellement fort sur la communication entre les équipes, l'homogénéité de ces dernières et donc la qualité de la production. Dans certaines entreprises, ces enjeux sont présentés comme essentiels dans le choix de l'organisation des horaires de travail. C'est le cas dans cet établissement d'équipements automobiles :

> « L'objectif étant de mettre en place une organisation permettant un meilleur partage des savoir-faire sur les trois équipes ainsi qu'une réponse plus linéaire aux besoins de la production et de la logistique. Cette optimisation passe par la recherche d'un aménagement du temps de travail le plus adapté aux impératifs de l'entreprise :
>
> - Meilleure communication entre les équipes
> - Optimisation de la formation […]
> - Linéarisation des savoir-faire au sein des équipes[1490] ».

Les parties signataires de cet équipementier considèrent qu'une nouvelle organisation des horaires – en l'occurrence, la mise en place d'équipes tournantes en 3x8 – doit permettre d'uniformiser les compétences des équipes de travail et de faciliter les échanges entre elles. En effet, l'organisation en équipes tournantes évite qu'une équipe dédiée uniquement à la nuit par exemple soit coupée du reste de la vie de l'établissement. De la même manière, pour le travail le week-end, l'organisation

[1490] Accord d'établissement d'une entreprise de fabrication de pièces et équipements automobiles, signé le 25 octobre 2016.

en 4x8[1491] est souvent privilégiée si l'entreprise refuse d'isoler une partie de l'effectif au seul week-end dans le cadre des équipes de fin de semaine.

Plusieurs des enquêtés de Steelonia ont également souligné l'impact décisif de l'organisation des horaires sur la qualité de la production et le fonctionnement global de l'usine. Par exemple, seule la maintenance est régulièrement organisée en 4x8 dans l'établissement. Cette organisation est en effet jugée indispensable pour que les travailleurs de ce service puissent s'assurer, en amont et en aval de la production, du bon fonctionnement des machines. C'est ce qu'explique Patrick, le délégué syndical CGC :

> « Il [le 4x8] est très utilisé en maintenance, quand vous avez une aciérie qui tourne en 15 postes, le poste après la fermeture de l'aciérie sur la semaine et le poste avant l'ouverture de l'aciérie sur la semaine, c'est généralement des postes de maintenance avec des consignations et des travaux à faire, plus après les travaux pendant le week-end, donc la maintenance elle est rapidement en 4 équipes[1492] ».

De plus, le 4x8 permet une circulation de l'information et une homogénéisation du travail sur l'ensemble des jours de travail. Ivan, le secrétaire de la CGT, précise :

> « Par contre, la maintenance, ils ont besoin de savoir ce qu'il se passe la semaine, de voir toutes les autres équipes, donc s'il y a une équipe isolée le week-end, que personne ne voit, au bout d'un moment ça fonctionne plus[1493] ».

En effet, un des gros avantages de ce fonctionnement est de ne pas spécialiser des travailleurs uniquement sur le week-end, ce qui permet d'assurer un fonctionnement fluide tout au long de la semaine.

À l'opposé, les équipes de suppléance, spécifiquement dédiées au week-end, risquent d'isoler une partie du personnel et de créer des problèmes supplémentaires, notamment de surspécialisation, dans le fonctionnement en continu de l'usine. Pour éviter ces difficultés, il est parfois prévu que les chefs d'équipe de la semaine viennent voir au moins une fois les équipes du week-end. De plus, ces équipes ne sont pas forcément nombreuses – au parachèvement à Steelonia, il s'agit de 4 personnes – et doivent faire preuve d'une grande autonomie. Ainsi la représentante de direction raconte :

> « [Le week-end,] il y a besoin d'une autonomie plus forte parce qu'il n'y a pas l'environnement, y a pas le management global, y a pas les gens de jour

[1491] Le 4x8 est une organisation des horaires de travail qui consiste à faire tourner par roulement de 8 heures consécutives quatre équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu sur les 24 heures de la journée, y compris le week-end. Les équipes changent de tranche horaire tous les deux jours en général.

[1492] Patrick, délégué syndical CGC, entretien le 25 janvier 2019.

[1493] Ivan, délégué syndical CGT, entretien le 24 janvier 2019.

> qui sont là en support, 'fin voilà, c'est une équipe petite et dédiée, et donc effectivement on prend plutôt des gens expérimentés[1494] ».

Les représentants des salariés témoignent également que « le choix premier est fait sur les compétences, ça c'est certain » (Hubert, CFDT). En conséquence, le déplacement des certains des salariés de la semaine vers le week-end crée des manques dans l'organisation de la production de la semaine car ces salariés expérimentés sont en général remplacés par des intérimaires qui le sont bien moins.

Ainsi, loin de déterminer uniquement la capacité productive des entreprises de manière quantitative, l'organisation des horaires affecte aussi la qualité du travail et de la production dans son ensemble. Finalement, à l'intersection de leurs préoccupations marchandes et productives, les entreprises font des choix organisationnels qui impliquent parfois de recourir au travail nocturne et dominical.

Or, ces choix ont des conséquences importantes sur les relations de travail, et en particulier sur le système de rémunération proposé dans l'entreprise et, *in fine*, sur les relations sociales qui y règnent. Avant d'étudier les niveaux des contreparties accordées pour le travail de nuit et du dimanche, il apparaît indispensable d'analyser comment ces compensations s'insèrent dans des *modes d'emplois* différents selon que ces horaires sont exceptionnels ou quotidiens, réalisés potentiellement par tous les salariés affectés à la production dans l'entreprise ou à l'inverse, pris en charge par une équipe dédiée, etc.

III - Différents modes d'emplois dominicaux et nocturnes

Les accords d'entreprises constituent un matériau précieux pour analyser les différentes règles d'organisation du travail dominical et nocturne dans les établissements. Or, ces règles ne se limitent pas à la seule question des compensations, sous forme de salaire ou de repos supplémentaire. Elles concernent également la fréquence de ces horaires, le profil des salariés concernés, les conditions pour (ne pas) travailler sur ces créneaux, etc. Cet ensemble de règles est très divers selon les secteurs d'activité et les articles du Code du travail auxquels les accords se réfèrent, puisque les différentes dérogations légales au principe du repos hebdomadaire le dimanche et quotidien la nuit, impliquent des dispositions distinctes.

[1494] Madame Chavau, représentante de direction à Steelonia, entretien le 24 janvier 2019.

J'emploie ici le terme de *mode d'emplois nocturnes et dominicaux* pour décrire l'ensemble des règles instituées par les entreprises afin d'encadrer le travail à ces horaires de leurs salariés. Un mode d'emplois englobe les conditions d'emplois spécifiques à ces horaires : il peut inclure des compensations salariales (majoration ou prime) ou en repos, des règles de temps de travail (durée minimale ou maximale, coupure…), des indemnités diverses (frais de transport, de garde d'enfants et de restauration par exemple) ou au contraire, ne mentionner aucune caractéristique notable.

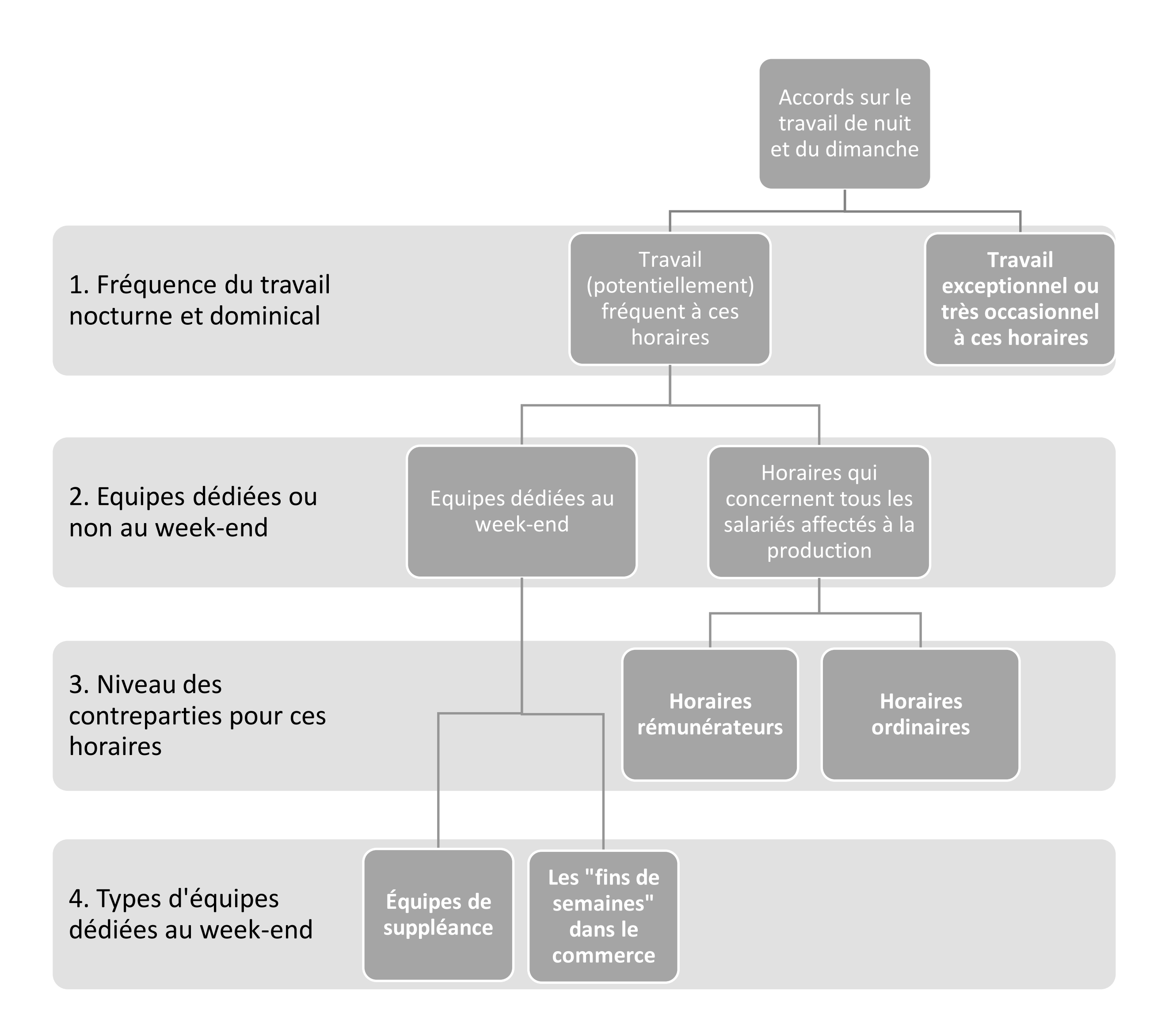
À partir de l'étude des 300 accords de l'échantillon, j'ai retenu quatre critères[1495] pour différencier les règles d'organisation du travail de nuit et du dimanche (cf. schéma 2 ci-dessous).

Le premier critère correspond à la fréquence du travail dominical et nocturne. J'ai en effet distingué les accords qui envisagent le travail dominical ou nocturne uniquement de manière exceptionnelle ou très occasionnelle, des autres. Dans ce premier cas de figure, ces horaires constituent en général des heures supplémentaires non programmées sur les plannings et ne sont donc pas insérés dans le quotidien de travail des salariés.

Deuxièmement, parmi les accords qui impliquent le recours potentiellement fréquent au travail de nuit et du dimanche, le second critère retenu est le fait d'organiser (ou non) le travail le week-end à partir d'équipes de salariés dédiées à ces plages horaires. Les accords qui proposent la constitution de ce type d'équipes sont assez spécifiques : non seulement ils stipulent que les salariés concernés doivent travailler tous les week-ends de l'année, mais ils définissent en général aussi des règles d'emplois et de compensations pour ces équipes, différentes de celles valables pour les autres salariés de la semaine. À partir du moment où un texte organise de la sorte le travail le samedi et le dimanche, j'ai classé les accords dans cette catégorie.

[1495] Au vu du nombre limité de ces critères, je n'ai pas eu besoin de recourir aux méthodes de classifications automatiques, telles que la classification ascendante hiérarchique (CAH), car celles-ci sont pertinentes uniquement quand un grand nombre de variables sont utilisées pour classer les individus (ici, les accords d'entreprise).

Schéma 2 – Les critères utilisés pour classer les accords d'entreprise sur le travail de nuit et du dimanche



Le troisième critère porte uniquement sur les textes qui instituent sur un travail fréquent le dimanche ou la nuit, sans équipe dédiée pour le week-end. Autrement dit, ces horaires concernent tous les salariés affectés à la production[1496]. Pour ces accords, le niveau des contreparties (en repos et en salaire) permet de distinguer des situations où ces horaires sont l'objet de compensations significatives, des configurations où ces derniers sont à la fois courants et peu rémunérateurs. Au vu des compensations proposées dans l'ensemble des entreprises de notre échantillon, j'ai estimé qu'il était pertinent d'établir un seuil en dessous duquel les compensations pour le travail dominical et nocturne, peuvent être jugées particulièrement basses. Comme les heures de nuit sont en

[1496] Cette catégorie de « salariés affectés à la production » exclut ceux qui travaillent dans les services administratifs et de direction et qui ne sont en général pas concernés par les horaires dérogatoires, hormis dans des cas exceptionnels. Elle permet de distinguer quand les règles associées à ces horaires sont valables pour l'ensemble des salariés affectés à la production ou au contraire, uniquement pour les équipes dédiées au travail le week-end.

moyenne moins bien rémunérées que celles effectuées le dimanche, ces seuils sont distincts pour ces deux horaires. J'ai volontairement choisi des seuils particulièrement bas : 15 % de majoration en repos et/ou en salaire pour le travail de nuit et 25 % pour le dimanche. En effet, l'objectif a été de constituer un groupe d'entreprises au sein desquelles le travail le dimanche ou la nuit constitue des *horaires dérogatoires ordinaires*, tant du point de vue de la régularité que de celui de la rémunération de ces heures de travail. L'autre catégorie créée à partir de ce critère regroupe les établissements dans lesquels le travail le dimanche et/ou la nuit sont des *horaires dérogatoires rémunérateurs*. Dans ce cas de figure, les horaires dérogatoires sont fréquents, ils concernent potentiellement tous les salariés affectés à la production, mais sont l'objet de compensations substantielles, même si celles-ci peuvent être d'un montant variable.

Enfin, le dernier critère concerne seulement les accords qui proposent des équipes dédiées au travail le week-end. Il différencie deux types distincts de régulation : d'une part, les équipes de suppléance dans l'industrie et d'autre part, les travailleurs embauchés spécifiquement pour la « fin de semaine » dans le commerce. Dans les deux cas, il s'agit de salariés à temps partiel qui bénéficient en général de règles spécifiques. Cependant, cette séparation est apparue nécessaire car ces deux types d'équipes du week-end ne bénéficient ni des mêmes contreparties, ni des mêmes garanties d'emploi.

Les accords proposent parfois différents modes d'emplois au sein d'un même établissement. Le cas échéant, j'ai procédé à une simplification en choisissant de classer un accord dans une seule catégorie même s'il instituait plusieurs modes d'emplois. Ainsi, je sous-estime volontairement le travail exceptionnel durant ces créneaux horaires puisque dès qu'une entreprise recourt au travail nocturne et dominical de manière plus fréquente, j'ai retenu cette dernière modalité, considérant qu'il était prioritaire d'analyser cette situation d'emploi. En revanche, je surévalue les équipes dédiées au week-end : à partir du moment où un accord propose que le travail durant les deux derniers jours de la semaine repose principalement sur des salariés spécifiques, je l'ai classé dans cette catégorie, même si par ailleurs, le texte en question prévoit également de recourir au travail le dimanche ou la nuit, de manière exceptionnelle ou fréquente, avec plus ou moins de compensations.

Ces différents critères font apparaître cinq modes d'emplois distincts. D'abord, les trois premiers ne s'appuient pas sur des équipes de salariés dédiées au week-end et concernent donc potentiellement l'ensemble des travailleurs affectés à la production de l'établissement (A). À

l'inverse, les deux autres modes d'emplois reposent sur la constitution d'équipes spécifiques au travail en fin de semaine (B). Ces différents modes d'emplois sont assez inégaux car ils ne garantissent pas le même niveau de protection – notamment salariale – aux travailleurs concernés (C).

A) L'intégration des horaires dérogatoires dans les emplois des salariés de semaine

Les trois premiers modes d'emplois nocturnes et dominicaux concernent potentiellement tous les salariés affectés à la production dans l'établissement. En effet, ces textes ne proposent pas la constitution d'équipes spécifiques pour le week-end : ce sont les salariés déjà en exercice la semaine qui sont exhortés à travailler également la nuit et/ou en fin de semaine. Il s'agit des *horaires dérogatoires exceptionnels* (1), *rémunérateurs* (2) et *ordinaires* (3).

1) Les horaires dérogatoires exceptionnels

La première catégorie de l'échantillon correspond aux accords qui prévoient de recourir au travail nocturne ou dominical de manière uniquement exceptionnelle. Il s'agit par exemple de textes concernant des évènements extérieurs (évènements sportifs, soirées électorales…) qui impliquent nécessairement une activité la nuit ou le dimanche. Ce sont également des accords qui envisagent l'emploi de salariés à ces horaires, pour répondre à des imprévus ou des situations extraordinaires (déménagements, urgences, etc.). Dans l'échantillon, ces cas de figure concernent 32 accords sur le travail de nuit et 29 sur le travail dominical, soit autour de 20 % des textes.

La construction (bâtiment et travaux publics) est le principal secteur de ces accords qui instituent des horaires dérogatoires exceptionnels, puisqu'elle concerne 14 textes sur le travail de nuit et 8 sur le travail dominical de cette catégorie. Ce secteur représente donc respectivement 44 % et 28 % des textes en question alors qu'il ne pèse que 15 % et 5 % dans l'ensemble des accords de l'échantillon. En général, ces accords prévoient de recourir au travail de nuit et/ou le dimanche sur une courte durée pour effectuer des travaux considérés comme urgents ou pour éviter de pénaliser

d'autres activités[1497]. Les autres accords de cette catégorie viennent de secteurs industriels ou de divers services.

De plus, le niveau des contreparties est également remarquable pour ce type d'accords. En effet, les contreparties sont toujours mentionnées et leur niveau est plus élevé que pour les autres modes d'emplois. En effet, pour les accords relatifs au travail de nuit, les majorations horaires sont presque toujours supérieures à 50 % du salaire de base et parfois (n=5) à 100 % voire à 200 % (n=3). Plus rarement, quand les contreparties sont exprimées directement sous forme de prime, celles-ci ne sont jamais inférieures à 35 euros (bruts) la nuit. Pour le travail de nuit exceptionnel, les contreparties sont principalement sous forme de salaire et très peu fréquemment en repos. Quant aux accords relatifs au travail du dimanche, ils proposent en général des jours de récupération et une majoration substantielle. Cette majoration s'élève souvent à 100 % (n=17), parfois plus à 200 % (n=3). Là encore, les contreparties salariales peuvent être proposées sous forme de primes, de 60 à 300 euros la journée travaillée. Autrement dit, si on regarde les majorations en repos et en salaire cumulés, 17 accords sur 29 (soit près de 59 % de cette catégorie) proposent des contreparties équivalentes à 200 % du salaire de base au moins pour le travail dominical.

L'exceptionnalité du travail de nuit ou du dimanche est donc associée à des contreparties supérieures à celles qui sont proposées dans les autres types d'accords. Peu fréquent, ce type de travail nocturne ou dominical ne nécessite pas le recrutement d'une main-d'œuvre spécifique, mais implique que des salariés déjà en poste acceptent ces horaires dérogatoires exceptionnels. Les substantielles majorations salariales constituent justement des incitations pour qu'ils se portent volontaires.

2) Les horaires dérogatoires rémunérateurs

Le deuxième type d'accords institue des *horaires dérogatoires rémunérateurs*. Ce terme est employé pour qualifier des configurations où le travail la nuit ou le dimanche est relativement fréquent (sans équipe dédiée au week-end) et fait l'objet de contreparties significatives ; dans ce

[1497] Cf. l'exemple de l'entreprise de travaux publics qui doit organiser son activité afin d'affecter le moins possible la circulation ferroviaire (cf. supra).

cas, les horaires dérogatoires augmentent ainsi significativement les rémunérations mensuelles des salariés.

Ce mode d'emplois est la principale catégorie des accords relatifs au travail de nuit puisqu'il concerne 65 textes, soit 43 % de l'échantillon. L'industrie (n=25), le transport (n=7) et le commerce (n=9) sont les secteurs surreprésentés dans ce mode d'emplois. Dans l'industrie, l'organisation du temps de travail s'effectue principalement avec des équipes successives.

Cette fois-ci, les contreparties au travail de nuit sous forme de repos sont bien plus fréquentes puisque 39 textes en proposent. Cependant, celles-ci sont souvent conditionnées, notamment au fait de bénéficier du statut de travailleur de nuit (n= 13). De plus, à part quand ces compensations se substituent aux majorations salariales (n=3) ou dans le cas très spécifique du commerce (cf. infra), les contreparties sous forme de repos sont très faibles : il s'agit soit d'un repos compensateur d'un à trois jours par an au prorata des heures de nuit effectuées, ou d'un repos compensateur très souvent inférieur à 15 % du temps travaillé la nuit (n=22). Au total, la situation où le repos supplémentaire correspond à moins de 5 % des heures de nuit effectuées est assez courante (n=29).

Les majorations salariales sont ici quasi-systématiques mais d'un niveau assez variable, allant de 15 % à 200 %. Cette variabilité s'observe au sein même des entreprises puisqu'il arrive fréquemment qu'un seul accord prévoie plusieurs niveaux de compensation selon les modalités d'organisation de travail, le délai de prévenance, le fait d'avoir effectué des heures supplémentaires ou encore le statut des salariés. Par exemple, il est courant que les majorations salariales associées au travail de nuit en 2x8 soient moins rémunératrices que celles effectuées dans une équipe qui travaille constamment de nuit, elles-mêmes moins rémunératrices qu'en 3x8 et encore moins qu'en 4x8 heures. Il est donc difficile d'établir une majoration salariale moyenne pour les heures de nuit au vu de cette diversité. Toutefois, la plupart des accords qui instituent des *horaires dérogatoires rémunérateurs* (n=49) prévoient des compensations salariales entre 20 % et 50 %.

Hormis l'industrie et les transports, le commerce est aussi surreprésenté dans cette catégorie d'accords. Dans le commerce de gros (n=5), la régulation est tout à fait similaire à celle décrite précédemment : les cycles de travail s'accompagnent de majorations salariales entre 15 % et 50 % pour les heures de nuit et de très faibles compensations en repos. Dans le commerce de détail, certains accords prévoient en revanche le « travail de soirée » entre 21 h et minuit pour lequel les salariés bénéficient, comme la loi l'impose, d'une majoration de 100 % ainsi que d'un repos compensateur d'une durée équivalente (n=3).

Les *horaires dérogatoires rémunérateurs* occupent une place moins centrale parmi les accords sur le travail dominical puisqu'ils concernent 30 d'entre eux, soit 20 % de l'échantillon. D'ailleurs, les textes en question ne relèvent pas tout à fait des mêmes secteurs d'activité : l'industrie ne disparaît pas (n=8) mais c'est surtout l'action sociale et la santé (n=6), ainsi que d'autres services (n=8) qui sont surreprésentés.

Dans ce mode d'emplois, le travail dominical ne suscite que très rarement des compensations sous forme de repos (n=3). Comme pour la nuit, les compensations salariales sont systématiques mais d'un niveau variable, allant de 40 % à 200 %. Cependant, deux niveaux de majorations – 50 % et 100 % – sont clairement dominants (respectivement n= 12 et n=13).

Ce mode d'emplois se déploie différemment selon qu'il s'agisse du travail nocturne ou dominical. Il est bien plus dominant pour le premier horaire que pour le second. De plus, il ne concerne pas exactement les mêmes secteurs et n'est pas associé au même niveau de contreparties quand les accords prévoient le travail nocturne ou plutôt dominical. Malgré ces distinctions, les *horaires dérogatoires rémunérateurs* impliquent à chaque fois potentiellement tous les salariés affectés à la production dans l'établissement, et ce, de manière fréquente. Surtout, ces horaires leur fournissent des compensations salariales non négligeables, entre 20 % et 50 % pour les heures de nuit et entre 50 % et 100 % pour le dimanche. Certes, ces niveaux de contreparties sont significativement plus faibles que pour les *horaires dérogatoires exceptionnels*. Cependant, au vu de leur fréquence, les *horaires dérogatoires rémunérateurs* affectent sensiblement et durablement la rémunération mensuelle des salariés concernés.

3) Les horaires dérogatoires ordinaires

La troisième catégorie d'accords représente les *horaires dérogatoires ordinaires*. Elle regroupe les textes qui prévoient aussi de recourir à ces horaires de manière fréquente sans équipe spécifique au week-end. Cependant, contrairement aux deux précédents modes d'emplois, elle se caractérise par un niveau de contreparties particulièrement faible.

Dans l'échantillon, 38 accords relatifs au travail de nuit et 16 accords sur le travail dominical correspondent à ce mode d'emplois. Pour ces deux types d'horaires, les secteurs concernés sont

assez similaires puisque les deux principaux sont l'action sociale ou la santé d'une part et les autres services d'autre part. En effet, 14 textes sur le travail de nuit et 3 sur le travail du dimanche sont signés dans l'action sociale (et la santé[1498]). Autrement dit, plus de 80 % des accords sur travail de nuit dans ces secteurs correspondent à ce mode d'emplois. Par ailleurs, une partie importante des accords sont signés dans d'autres services, respectivement 11 pour les accords sur le travail de nuit et 8 pour le dimanche. Ces services regroupent la restauration, l'enseignement (internat, etc.), les spectacles et loisirs (tourisme et sports), les services à la personne, ou encore la sécurité.

Les compensations des *horaires dérogatoires ordinaires* sont plus faibles que dans les autres modes d'emplois. Pour ce qui est des heures de nuit, il est rare qu'elles ne fassent l'objet d'aucune compensation spécifique, mais ces dernières sont en général particulièrement basses. Ainsi, il arrive que des accords proposent des compensations uniquement sous forme de repos d'un montant équivalent à 30 secondes par heure travaillée, soit un repos compensateur d'une durée équivalente à 1 % des heures de nuit effectuées, soit encore 2 jours de repos compensateurs au maximum par an (n=12). D'ailleurs, une majorité d'accords de cette catégorie (n=24) ne proposent que des contreparties sous forme de repos. Dans ces cas-là, les compensations ne s'élèvent jamais au-dessus de 7 % du salaire de base d'après nos calculs (cf. la convention adoptée à cet effet plus haut). Pour les 14 autres accords, elles sont en général sous forme de salaire et de repos et s'échelonnent entre 7 % et 15 % du salaire de base pour les heures effectuées de nuit.

Les accords sur le travail dominical de cette catégorie sont encore plus spécifiques puisqu'une majorité d'entre eux (n=10) ne proposent aucune contrepartie – que ce soit en salaire ou en repos – pour les heures effectuées ce jour-là. Quant aux autres textes qui instituent des *horaires dérogatoires ordinaires* (n=6), ils offrent des compensations salariales – jamais de repos – à un niveau peu élevé (inférieur à 25 %).

Ainsi, ce mode d'emplois induit une forme de banalisation particulièrement forte du travail nocturne ou dominical, puisque non seulement la fréquence du recours à ces horaires est élevée mais les contreparties associées sont très faibles, voire inexistantes.

Finalement, ces modes d'emplois – qui instituent des horaires dérogatoires exceptionnels, *rémunérateurs* ou *ordinaires* – représentent trois configurations distinctes où le recours au travail dominical ou nocturne peut concerner l'ensemble des salariés affectés à la production dans

[1498] Rappelons ici que la fonction publique hospitalière est exclue de l'analyse puisque seuls les établissements de droit privé sont concernés par la base de données D@ccord.

l'établissement. Le premier se définit avant tout par le caractère ponctuel de ces horaires et des contreparties associées élevées. À l'opposé, les deux suivants impliquent un recours potentiellement fréquent au travail de nuit ou du dimanche. Les horaires dérogatoires rémunérateurs proposent aux salariés des contreparties substantielles, en particulier dans l'industrie, alors que les *horaires dérogatoires ordinaires* ne garantissent que de très faibles compensations dans les services, notamment dans l'action sociale.

Il existe toutefois deux autres modes d'emplois qui se distinguent nettement des précédents : il s'agit de ceux institués pour les salariés dédiés uniquement au week-end.

B) Des modes d'emplois spécifiques au week-end

Deux modes d'emplois spécifiques au travail le week-end sont apparus dans l'échantillon d'accords. Il s'agit à chaque fois de recourir à ces horaires de travail toutes les semaines. Pour ce faire, des équipes spécialisées sont constituées afin de travailler le samedi et le dimanche, de jour et/ou de nuit. Les équipes de suppléance dans l'industrie (1) et les salariés de « fin de semaine » dans le commerce (2) constituent ces deux modes d'emplois.

1) Les équipes de suppléance dans l'industrie

Le premier type d'accords correspond à la mise en place ou au renouvèlement des équipes de suppléance le week-end. Il regroupe 15 accords sur le travail de nuit et 29 sur le travail le dimanche. Sauf de rares exceptions, ces textes concernent uniquement l'industrie, notamment la fabrication agro-alimentaire (respectivement n=4 et n=7).

Dans la plupart des cas, les accords proposent une organisation temporelle très spécifique avec 12 heures de travail quotidien sur les deux jours du week-end, même s'il arrive aussi que les horaires s'organisent en 3x10 heures le vendredi, samedi et dimanche. Les salariés concernés par ces équipes travaillent donc 24 heures (ou 30 heures) par semaine et uniquement le week-end. Les textes instituent soit une seule équipe (de jour), soit deux équipes, l'une de jour et l'autre de nuit. Si le travail intérimaire est parfois envisagé comme un mode de recrutement de la main-d'œuvre pour le week-end, le recours aux salariés volontaires, déjà embauchés et qui connaissent les postes

de travail, est bien plus fréquent car les équipes de suppléance, conçues pour être plus autonomes que celles de semaine, ont besoin d'avoir une certaine expérience. Quand il est mobilisé, l'intérim comble plutôt les postes de travail en semaine afin de dégager des salariés expérimentés dans les équipes de suppléance.

Ce type d'organisation temporelle est, contrairement à d'autres, relativement bien encadré par le Code du travail, en ce qu'il instaure un plancher minimal de compensations[1499]. Les accords qui instaurent les équipes de suppléance sont les seuls qui majorent le samedi au même titre que le dimanche (à 50 % du salaire de base en général). Les équipes de suppléance définissent donc un mode d'emplois très particulier : en échange de contraintes temporelles fortes – travail tous les week-end et ce, 12 heures par jour (ou par nuit) –, les salariés voient leur temps de travail réduit (24 heures hebdomadaires en général) et limité à une plage horaire de 2 ou 3 jours, pour un salaire équivalent à celui des salariés à temps plein.

Toutefois, les obligations légales ne garantissent pas que les salariés qui travaillent dans une équipe de suppléance perçoivent le même niveau de *rémunération totale* que les salariés qui travaillent la semaine, malgré la majoration des heures de travail des premiers de 50 % minimum. Certes, les accords stipulent souvent que la rémunération de base des salariés en équipe de suppléance le week-end « ne pourra pas être inférieure à celle des salariés à temps plein occupés en semaine selon l'horaire mensuel de référence de l'établissement ». Cependant, il est courant qu'une différence notable de rémunération globale apparaisse entre ces deux catégories de salariés du fait que les salariés de fin de semaine ne perçoivent pas les mêmes primes que les autres, notamment quand celles-ci sont perçues *au prorata* du nombre de jours travaillés (prime d'équipe, prime de repas, transport, etc.) puisqu'ils travaillent en général 24 heures sur 2 jours au lieu de 35 heures sur 5 jours. Or, comme le précise un accord d'entreprise de fabrication de matières plastiques, par exemple, cette différence de rémunération totale entre un salarié de l'équipe de nuit en semaine et un salarié de l'équipe de suppléance (samedi de 6 h à 18 h et dimanche de 18 h à 6 h), payé chacun 9 euros (bruts) de l'heure et bénéficiant d'une majoration de 26,5 % pour les heures de nuit, peut s'élever à 289 euros par mois[1500]. En effet, la majoration salariale du travail nocturne rapporte 382 euros par mois pour les salariés de semaine à 35 heures, contre seulement 93 euros pour les salariés qui travaillent 24 heures le week-end. Dans l'accord en question, les signataires décident de ramener cette différence à 191 euros en fournissant aux salariés de l'équipe de suppléance une prime

---

1499 Ce régime dérogatoire est défini dans les articles L.3132-16 à 19 du Code du travail (cf. chapitre 1 pour plus de détails).

1500 Accord d'une entreprise de matières plastiques, signé le 5 décembre 2016.

complémentaire. Les accords d'entreprise qui instituent des équipes de suppléance prévoient régulièrement ce type de primes (n= 5 pour les accords sur le travail nocturne et n=7 pour ceux relatifs au dimanche), sans pour autant compenser entièrement la différence de rémunération globale.

Dans les textes conventionnels instituant des équipes de suppléance, les motifs de marchés liés à la concurrence et à la volonté de rentabiliser au maximum les équipements de production sont très souvent invoqués pour justifier ce type de mode d'emplois, contrairement à l'impératif de continuité des activités productives. En fait, les équipes de suppléance sont utilisées par les entreprises comme une variable d'ajustement à court terme. Cependant, il est aussi courant que cette modalité d'organisation du temps de travail s'installe dans le temps comme l'illustre l'exemple de l'entreprise sidérurgique Steelonia qui recourt régulièrement aux équipes de suppléance pour compléter le travail en 3x8 sans constituer une 4e équipe. Ces équipes de fin de semaine sont à la fois temporaires et très souvent renouvelées. C'est ce qu'explique la représentante de direction de Steelonia :

> « Pauline : Et elles [les équipes de suppléance] sont renouvelées régulièrement ?
>
> Madame Chavau : Assez régulièrement, mais c'est vrai qu'on est... notamment [en Moselle], sur un outil au parachèvement qu'est un goulot, donc très souvent, si on laisse 16 postes, ça ne suffit pas pour produire et livrer à temps. Le fait d'avoir une équipe le week-end assure une continuité de fonctionnement, et donc là... je dirais que ça fait presque 3 ans de suite qu'y a une équipe de suppléance. Pas toujours les mêmes et puis pas forcément sur 12 mois continus, mais moi, depuis que je suis [en Moselle], j'ai vu très souvent l'équipe de suppléance se mettre en œuvre[1501] ».

Ces équipes fonctionnent sur le mode du « temporaire durable ». Régulièrement, les salariés concernés qui font partie du personnel permanent en CDI de l'usine, signent un avenant à leur contrat de travail pour être embauchés non plus en semaine mais seulement le week-end pour une durée limitée. La représentante de direction précise ultérieurement qu'il n'y a « aucune contrainte légale » au renouvèlement de ces équipes donc « on peut le faire autant de fois qu'on le veut[1502] ». D'ailleurs, la direction n'a pas de difficulté à renouveler régulièrement les équipes de suppléance car ce mode d'emplois est assez prisé des salariés (cf. encadré 10).

1501 Madame Chavau, représentante de direction à Steelonia, entretien le 24 janvier 2019.

1502 *Idem.*

Encadré 10 – Les équipes de suppléance : un mode d'emplois assez prisé par les salariés

La sélection des salariés pour faire partie d'une équipe de suppléance se fait très souvent sur la base du volontariat. À Steelonia, les représentants de salariés et de la direction s'accordent à dire que les volontaires sont en général suffisamment nombreux car ce mode d'emplois sur 2 jours au lieu de 5, pour des salaires proches des ouvriers de la semaine, est assez prisé des salariés. Comme d'autres, le représentant de la CGC l'indique clairement :

> « Y a jamais de problème pour trouver des volontaires en VSD[1503] ».

L'attrait pour ces équipes du week-end s'explique par le temps dégagé sur les cinq autres jours de la semaine. Un des délégués de la CFDT raconte qu'il a été en équipe de suppléance pendant 15 ans :

> « À l'époque, j'avais beaucoup de travaux à la maison donc ça m'a bien facilité la tâche[1504]».

En effet, plusieurs délégués indiquent que les salariés le week-end peuvent réaliser d'autres activités, en plus de leur emploi à Steelonia, comme des travaux de rénovation de leur domicile ou carrément une autre occupation professionnelle. Très souvent, il s'agit d'un emploi non salarié, d'artisan, exercé en général comme autoentrepreneur dans l'électricité, la menuiserie et le bois ou des sociétés multi-services. Ce type d'artisanat est donc finalement une autre manière pour les salariés d'augmenter leur revenu par un biais extérieur à l'entreprise. L'autre délégué de la CFDT surenchérit :

> « Bah bien sûr. Mais c'est comme ça que ça marche, c'est par rapport à l'extérieur, c'est pas par rapport au boulot[1505] ».

Autrement dit, ce mode d'emplois est intéressant pour la liberté qu'il permet pour d'autres activités qui deviennent possibles en dehors de l'entreprise, tout en maintenant un salaire équivalent à celui obtenu en semaine.

Les salariés des équipes de suppléance sont variés pour ce qui est de leur âge : les jeunes peuvent être assez favorables à ce type d'emploi pour accumuler plusieurs activités, mais les plus âgés sont parfois aussi attirés par un système moins éreintant que le régime de travail avec 5 jours par semaine. Enfin, certains souhaitent travailler le week-end pour se garder du temps avec leurs enfants la semaine tandis que d'autres trouvent délicat de renoncer à la vie sociale et familiale particulièrement dense le week-end.

Ainsi, ce mode d'emplois qui implique des horaires très spécifiques s'accompagne de certaines contreparties suffisamment significatives pour être rarement un sujet de contestation dans l'industrie. La création d'équipe dédiée au week-end dans le commerce est cependant bien différente.

1503 VSD pour « vendredi samedi dimanche ». Patrick, délégué syndical CGC, entretien le 25 janvier 2019.

1504 Hubert, délégué syndical CFDT, entretien le 30 janvier 2019.

1505 Florent, délégué syndical CFDT, entretien le 30 janvier 2019.

2) Les fins de semaine dans le commerce

La cinquième et dernière catégorie d'accords de l'échantillon propose également de recourir de manière très régulière au travail dominical à l'aide d'équipes spécifiques : il s'agit des accords signés dans la foulée de la loi Macron de 2015. Ces textes instituent un mode d'emplois particulier pour les salariés « spécifiquement embauchés » pour travailler le week-end afin de permettre aux magasins d'ouvrir potentiellement tous les dimanches. En effet, les entreprises concernées sont celles qui entendent appliquer les nouvelles dispositions de la loi Macron, notamment pour profiter de nouvelles possibilités d'extension des horaires dans les ZTI ou les gares d'affluence exceptionnelle. D'autres ont simplement établi un accord avec les représentants de salariés afin de continuer d'ouvrir comme elles le faisaient jusque-là dans les zones touristiques ou les zones commerciales (anciennes PUCE), puisque désormais un accord collectif est obligatoire. Ce mode d'emplois ne concerne aucun accord relatif au travail de nuit mais 46 accords sur le travail le dimanche. Les entreprises qui ont signé ce type d'accords relèvent du commerce : la plupart du commerce de détail (n=27), plus marginalement du commerce de gros (n=5) ou encore des activités commerciales d'autres services (n=9).

Ces textes se distinguent des autres accords car ils sont souvent rédigés selon un modèle similaire. Ils définissent ainsi tous des mesures « destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle[1506] » comme la loi de 2015 y incite. Ces dispositions concernent :

1. La réaffirmation du principe du repos dominical et sa dérogation motivée par la concurrence et l'évolution des marchés ;
2. Le volontariat des salariés pour travailler le dimanche et ses exceptions ;
3. Les contreparties salariales et/ou en repos au travail dominical ;
4. Les aménagements spécifiques induits par cet horaire : pour voter les jours de scrutin électoral, pour les transports, la garde d'enfants, la restauration, le droit à la formation et le suivi annuel de cet horaire.

Pour la plupart d'entre eux, ces accords proposent d'ouvrir les magasins potentiellement tous les dimanches de l'année selon les besoins de l'entreprise et mentionnent le volontariat des salariés. Les compensations associées y sont présentées de manière systématique. Les contreparties salariales sont à chaque fois exprimées sous forme de majorations qui varient entre 25 % et 200 %

[1506] Article 243 de la loi n°2015-990 du 6 août 2015.

du salaire de base. Le niveau moyen et médian de ces majorations s'établit à 100 % du salaire de base. Ces compensations salariales constituent parfois les seules contreparties au travail dominical (n=19) tandis que d'autres fois, elles sont associées à des repos compensateurs (n=29), à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou suivent le dimanche travaillé. Il est toutefois courant (n=10) que ce repos compensateur soit conditionné : par la réalisation d'un nombre minimal de dimanches par an, si le travail dominical s'effectue dans le cadre des heures supplémentaires ou à l'inverse, seulement pour les premiers dimanches travaillés dans l'année ou encore uniquement pour certaines catégories de salariés… Sauf exception, les repos compensateurs s'additionnent aux majorations salariales si les conditions susmentionnées sont respectées. Dans ces cas-là, le niveau des contreparties globales équivaut le plus souvent à 200 % du temps travaillé le dimanche (100 % en salaire et 100 % en repos).

Cependant, les différentes spécificités mentionnées jusque-là pour les accords établis par les enseignes commerciales dans la foulée de la loi Macron, ne créent pas un mode d'emplois dominicaux distinct des *horaires dérogatoires rémunérateurs* dans lequel le travail dominical est potentiellement fréquent et fait l'objet de contreparties significatives. En fait, si ces entreprises instaurent un mode d'emplois séparé des *horaires dérogatoires rémunérateurs*, c'est bien parce qu'elles créent une nouvelle catégorie de salariés – ceux « spécifiquement embauchés pour le travail de fin de semaine » - qui ne bénéficient pas des mêmes règles d'emploi, et notamment des mêmes contreparties. Ainsi, les accords en question proposent très souvent deux modes d'emplois distincts dans l'entreprise. Le premier concerne les salariés employés régulièrement la semaine et qui travaillent de manière occasionnelle le dimanche. Le second correspond aux règles d'emplois créées spécialement pour les salariés de fin de semaine. Voici par exemple comment une enseigne commerciale parisienne définit ces derniers :

> « Article 1 – Définition des salariés de fin de semaine
>
> Sont considérés comme salariés de fin de semaine tous les salariés embauchés spécifiquement par l'entreprise pour travailler au maximum quatre jours consécutifs par semaine, incluant le dimanche, sur la période du vendredi au lundi inclus.
>
> Sont également considérés comme des salariés de fin de semaine les salariés qui étaient employés par l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord et qui ont conclu avec elle, depuis cette entrée en vigueur, un avenant écrit à leur contrat de travail en vue de travailler en fin de semaine, c'est-à-dire quatre jours consécutifs maximum, incluant le

> dimanche, sur la période du vendredi au lundi inclus. La signature de cet avenant marque l'accord des salariés au principe du travail dominical[1507] ».

Cette définition des « salariés de fin de semaine » les distingue bien des autres à partir de plusieurs critères. À première vue, ces travailleurs se différencient avant tout des autres par leurs horaires et leurs durées de travail spécifiques. Il s'agit à chaque fois de salariés à temps partiel qui travaillent régulièrement en fin de semaine, dont le dimanche, sur au maximum 4 jours consécutifs. Sur ce point, la principale distinction entre ces deux catégories de salariés tient au caractère systématique du travail dominical pour les salariés de fin de semaine tandis que, pour les salariés « employés régulièrement la semaine », cet horaire n'est qu'occasionnel. Il n'est d'ailleurs pas rare (n= 10) que les accords indiquent pour ces derniers un nombre maximal de dimanches travaillés. De ce point de vue, les deux catégories de salariés se différencient bien selon qu'ils travaillent le dimanche de manière occasionnelle seulement ou, au contraire, de façon systématique. Toutefois, cette distinction à propos du temps de travail est parfois mince car des salariés employés régulièrement la semaine peuvent être aussi employés à temps partiel ou travailler un nombre important de dimanches. Remarquons par exemple que, même dans les cas où il existe un nombre maximal de dimanches travaillés par an pour les salariés employés régulièrement en semaine, ce plafond s'élève parfois à 30, 40 voire 47. Autrement dit, dans ces cas-là, ces salariés peuvent très bien travailler presque tous les dimanches de l'année ! À l'inverse, les accords où ce plafond est bas – autour de 6, 8 ou 12 dimanches par an – sont plus rares.

En fait, le critère principal qui différencie les deux catégories de salariés est bien le rapport au volontariat des salariés invités à travailler le dimanche. Alors que la loi Macron propose que les salariés indiquent systématiquement par écrit qu'ils sont volontaires pour travailler le dimanche, les entreprises créent un mode d'emplois dérogatoire à ce principe général. En effet, comme l'indique par exemple la définition citée ci-dessus des salariés de fin de semaine, ces derniers sont soit « embauchés spécifiquement » pour travailler ce jour-là, soit signent un avenant à leur contrat de travail[1508]. Dans les deux cas, le travail le dimanche « constitue alors un élément essentiel du contrat de travail » comme l'explicite une enseigne de luxe dans un accord du 25 février 2016. Ces salariés sont donc d'emblée considérés comme volontaires pour travailler ce jour-là à partir du moment où ils signent leur contrat de travail (ou éventuellement leur avenant). Cette pratique n'est pas nouvelle : dans les entretiens, plusieurs militants syndicaux m'ont indiqué que, dès avant 2015, la

---

[1507] Accord d'UES d'une enseigne commerciale parisienne, signé le 20 mai 2016.

[1508] Contrairement aux salariés qui se portent volontaires pour faire partie des équipes de suppléance, cet avenant n'est pas à durée déterminée, mais bien durable pour toute la durée du contrat.

mention du travail dominical dans le contrat de travail était considérée par certains employeurs dans les magasins de meubles, de bricolage ou de distribution alimentaire, comme la preuve du volontariat des salariés concernés. Cependant, il est notable que les accords signés dans les années qui suivent la loi Macron généralisent cette pratique et l'institutionnalisent. En l'occurrence, la totalité des accords dans le commerce de détail de notre échantillon qui créent cette distinction entre les salariés de fin de semaine et les autres embauchés pour la semaine, considèrent les premiers comme des « volontaires contractuels » ou « volontaires à l'embauche » pour le travail le dimanche[1509]. Ainsi, la création d'équipes spécifiques pour le week-end permet non seulement de faire travailler systématiquement des salariés durant ce créneau mais également de les dégager des engagements liés au volontariat.

Enfin, le mode d'emplois des salariés de fin de semaine se distingue de celui des salariés travaillant régulièrement la semaine à propos du niveau de contreparties associées au travail dominical. En effet, il arrive souvent que les premiers bénéficient de compensations moindres pour le travail du dimanche que les seconds. D'abord, le repos compensateur d'une durée en général équivalente en temps au nombre d'heures effectuées le dimanche est parfois conditionné au fait de ne pas faire partie des salariés spécifiquement embauchés pour travailler le week-end (n=6). D'autres fois, ce repos compensateur n'est valable que pour les cinq ou douze premiers dimanches de l'année (n=4). Dans ce cas de figure, les salariés de fin de semaine n'ont aucun repos compensateur pour la plupart des dimanches travaillés. Cette logique dégressive entre le niveau des contreparties et le nombre de dimanches travaillés s'observe également pour les compensations salariales. Dans de rares accords, il arrive que les salariés spécifiquement de fin de semaine aient explicitement des majorations salariales moindres que les autres pour le travail dominical[1510]. Plus couramment (n=7), les signataires prévoient que les majorations soient dégressives avec le nombre de dimanches travaillés. Par exemple, les contreparties salariales peuvent être plus élevées pour les douze ou quinze premiers dimanches travaillés de l'année que pour les suivants. Plusieurs accords

[1509] Seule une entreprise fait exception : il s'agit d'un grand magasin parisien dans lequel le travail dominical était particulièrement contesté, notamment par le Clic-P. L'accord en question indique que « les salariés dont le dimanche est un jour habituel de travail ne sont pas présumés volontaires pour le travail dominical ». Cependant, ces salariés ne doivent pas indiquer leur volontariat chaque année comme les autres, mais simplement remplir « une attestation de volontariat au travail du dimanche comme jour habituel de travail ». Ce « document annexé à leur contrat de travail » constitue bien donc un avenant et est censé formaliser le volontariat définitif des salariés comme dans les autres cas de figure.

[1510] Par exemple, un accord d'une entreprise de joaillerie, signé le 20 juin 2016, stipule que les salariés spécifiquement embauchés pour travailler le week-end verront leur salaire de base majoré de 50 % pour le travail dominical tandis que les autres toucheront des majorations de 100 % pour les heures effectuées ce jour-là.

proposent ainsi des majorations divisées par deux à partir du douzième dimanche travaillé de l'année. De ce fait, les salariés de fin de semaine bénéficient en général de compensations moindres que ceux embauchés régulièrement la semaine alors qu'ils sont concernés toutes les semaines par le travail dominical.

Finalement, le mode d'emplois des salariés de fin de semaine est bien distinct de celui des employés régulièrement la semaine pour trois raisons au moins : les premiers ont des horaires particulièrement atypiques et sont censés travailler tous les dimanches, ils ne bénéficient pas du droit de refuser de travailler ce jour-là et enfin, ils touchent des contreparties souvent moindres que les seconds.

Cinq modes d'emplois distincts émergent donc de l'étude des 300 accords signés sur le travail nocturne et dominical en 2016. Cependant, tous n'ont pas la même portée.

C) Des modes d'emplois inégaux

Ces modes d'emplois n'ont pas la même ampleur, tant sur le plan numérique que sectoriel et ils n'accordent pas le même degré de garanties – notamment salariales – aux travailleurs concernés (1). En particulier, malgré leurs similitudes, les deux modes d'emplois qui créent des équipes de salariés dédiés au week-end, se distinguent l'un de l'autre puisque les équipes de fin de semaine dans le commerce ne disposent pas de protections équivalentes à celles des équipes de suppléance de l'industrie (2).

1) Des inégalités saillantes associées aux différents modes d'emplois

Les différents modes d'emplois nocturnes et dominicaux combinent des caractéristiques variées dont aucune n'épuise à elle seule ces formes de régulation. Comme en témoigne l'annexe 15, le secteur d'activité a par exemple un poids non négligeable pour déterminer les voies dérogatoires investies par les entreprises et il participe indéniablement à la constitution des modes d'emplois. C'est particulièrement le cas du commerce ou de l'industrie pour les équipes dédiées au week-end. Néanmoins, il n'existe pas de rapport de dépendance strict entre les deux. Le secteur d'activité peut

être une condition nécessaire pour faire émerger certains types de modes d'emplois nocturnes ou dominicaux, mais jamais une condition suffisante.

Ces modes d'emplois proposent, chacun à leur manière, différentes normes d'emploi nocturne ou dominical, en lien avec un ou plusieurs secteurs d'activité. Ils agencent un recours plus ou moins fréquent à ces horaires, la désignation spécifique des salariés concernés et des règles de compensations (en salaire et en repos) déterminées. Le tableau 38 synthétise les éléments les plus constitutifs de ces différents modes d'emplois.

Les différents modes d'emplois n'ont pas la même portée. Tout d'abord, certains sont plus répandus que d'autres, que ce soit sur le plan numérique ou sectoriel. Ainsi, les deux modes d'emplois qui fixent des règles spécifiques pour les travailleurs du week-end, sont associés à un seul secteur chacun (l'industrie et le commerce de détail) tandis que les trois autres concernent une plus grande diversité de secteurs. Ensuite, au regard de la répartition des accords, les *horaires dérogatoires rémunérateurs* sont largement dominants pour les accords relatifs au travail de nuit tandis que les textes sur le travail dominical sont répartis de manière plus équilibrée entre les cinq modes d'emplois. Cependant, les *horaires dérogatoires ordinaires* occupent une place plus marginale que les autres parmi les accords relatifs au travail dominical (10 % de l'échantillon) alors que c'est le deuxième mode d'emplois nocturnes par ordre de grandeur (25 %).

Toutefois, ces cinq types de modes d'emplois ne sont toutefois pas immuables. Il est fort probable que de nouveaux apparaissent, que certains disparaissent ou simplement évoluent. Cette typologie correspond en effet à une photographie circonstanciée des accords relatifs au travail de nuit et du dimanche signés dans les entreprises en 2016. Elle est donc susceptible de se transformer du fait des modifications législatives, des dynamiques propres à la négociation collective et des diverses pressions économiques (concurrence sur les marchés, difficultés économiques…). En effet, tous ces facteurs peuvent favoriser ou, au contraire, freiner certains modes d'emplois.

Enfin, ces modes d'emplois ont des encadrements juridiques différenciés : la référence au droit est bien plus forte pour ceux qui instituent des équipes dédiées au week-end par rapport aux trois autres. Ce rapport au droit n'est pas sans lien avec le caractère effectivement dérogatoire de ces horaires. En effet, dans les textes relatifs aux équipes de suppléance et dans les accords « Loi Macron », les cadres juridiques balisés imposent aux salariés de travailler tous les week-ends mais maintiennent la dimension dérogatoire du travail dominical. En revanche, quand les *horaires dérogatoires ordinaires* instituent également un recours fréquent au travail dominical ou nocturne, leur

nature effectivement dérogatoire s'efface au profit de leur banalisation dont témoignent les plus faibles contreparties.

Tableau 38 – Caractéristiques principales des cinq modes d'emplois nocturnes et dominicaux

Mode d'emplois nocturnes et dominicaux	Horaires dérogatoires exceptionnels	Horaires dérogatoires rémunérateurs	Horaires dérogatoires ordinaires	Les équipes de suppléance	Les « fins de semaine » dans le commerce
Motif invoqué	Évènement(s) exceptionnel(s)	Logique de métiers, logique de marchés	Logique de métiers, logique de marchés	Logique de marchés	Logique de marchés
Fréquence des horaires dérogatoires	Occasionnel	Cyclique (pluri-hebdomadaire)	Cyclique (pluri-hebdomadaire)	Hebdomadaire	Hebdomadaire
Salariés concernés	Salariés volontaires déjà en poste	Potentiellement tous les salariés affectés à la production	Potentiellement tous les salariés affectés à la production	Salariés volontaires déjà en poste	Salariés nouvellement embauchés
Nombre d'heures de travail par semaine et salaire associé	Temps plein et contreparties élevées pour ces horaires	Temps plein, majoration salariale qui a un effet notable sur le niveau global des rémunérations	Temps plein ou partiel, contreparties plus faibles (ou nulles)	24 heures, salaire de base équivalent au temps plein	Temps partiel entre 8 et 30 heures, salaire partiel, majoré à 100 % le dimanche
Encadrement législatif	Faible	Faible	Faible	Important avec des garanties salariales	Important sans garanties salariales
Secteur(s) particulièrement concerné(s)	Construction, divers	Industrie, transport, commerce	Action sociale, santé, services divers	Industrie	Commerce de détail
Nombre d'accords sur le travail de nuit (% des textes)	32 (21,3 %)	65 (43,3 %)	38 (25,3 %)	15 (10 %)	0 (0 %)
Nombre d'accords sur le travail le dimanche (% des textes)	29 (19,3 %)	30 (20 %)	16 (10,6 %)	30 (20 %)	45 (30 %)
Nombre total d'accords (% de textes)	61 (20,3 %)	95 (31,6 %)	54 (18 %)	45 (15 %)	45 (15 %)

Source : base D@ccord (Dares), accords sur le travail de nuit et/ou le dimanche signés en 2016.

Si les deux modes d'emplois qui instituent des équipes dédiées au week-end partagent une marque plus prononcée du droit, celle-ci n'est pas du même ordre dans l'un ou l'autre cas : alors

que pour les équipes de suppléance, elle garantit une rémunération salariale minimum, ce n'est pas le cas des équipes de fin de semaine dans le commerce de détail[1511]. Ces différences méritent justement d'être soulignées.

2) Les équipes de suppléance *versus* les équipes d'appoint

Comme les équipes de suppléance, les « fins de semaine » dans le commerce constituent bien un mode d'emplois particulier, différent des autres modes d'emplois dominicaux et nocturnes qui, eux, concernent potentiellement tous les salariés affectés à la production dans l'entreprise. Cependant, elles se distinguent également des équipes de suppléance de l'industrie sur plusieurs points.

D'abord, les « fins de semaine » dans le commerce ne font pas partie initialement des salariés permanents des entreprises. Au même titre qu'il existe des « temps partiels d'embauche » (Bué, 2002), ce mode d'emplois implique des *horaires dérogatoires d'embauche*. Dans ces accords, les directions s'engagent à créer de nouveaux emplois – rarement de manière chiffrée – ou au moins à assurer « le maintien des emplois ». Ces embauches doivent répondre à la charge de travail supplémentaire entraînée par l'ouverture – permanente ou temporaire – des magasins sept jours sur sept au lieu de six. En général, les parties signataires prévoient que ces nouveaux emplois soient des CDI à temps partiel et elles définissent le profil des futurs embauchés surtout à partir de variables sociodémographiques (étudiants, jeunes, personnes handicapées, main-d'œuvre locale…), plutôt qu'en fonction de la qualification ou de l'expérience professionnelle des salariés concernés. Les entreprises qui établissent ce type d'accords reprennent l'argumentation gouvernementale de 2015 selon laquelle l'extension du travail dominical doit être favorable à un « public en difficulté[1512] », réactualisant ainsi la politique de l'emploi, initiée depuis les années 1980, au moyen d'une plus grande flexibilité du temps de travail (Freyssinet, 1997). À l'inverse des équipes de suppléance de l'industrie, sélectionnées parmi le personnel permanent et composées des salariés les plus expérimentés, les équipes de fin de semaine dans le commerce sont donc recrutées à l'extérieur et sans qualification reconnue.

1511 Pour les équipes de fin de semaine dans le commerce, les références à la loi portent surtout sur les diverses dispositions destinées à « faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle » (cf. supra).

1512 Expression utilisée dans titre II, chapitre 1, l'article 246, I., 2e, de la loi n°2015-990 du 6 août 2015.

De plus, ces deux modes d'emplois n'apportent pas les mêmes garanties de rémunération aux salariés concernés. Certes, à première vue, il serait possible de considérer que les contreparties salariales des équipes dédiées au week-end dans le commerce sont du même ordre de grandeur que celles des équipes de suppléance dans l'industrie en suivant une logique mathématique selon laquelle 50 % de majoration le samedi et le dimanche équivaut à 100 % de majoration le dimanche uniquement. Pourtant, il existe deux différences notables entre ces modes d'emplois en matière de rémunération. Premièrement, alors que la majoration de 50 % des heures effectuées le week-end par les équipes de suppléance correspond au niveau minimal de majoration garanti par la législation, il n'existe aucune contrepartie minimale dans le commerce pour les équipes dédiées à cet horaire puisque l'entreprise a seulement l'obligation de négocier un accord collectif. En l'occurrence, dans les accords étudiés qui créent les équipes de fin de semaine dans le commerce en 2016, le niveau de majoration moyen pour le travail le dimanche est bien de 100 %. Mais il ne s'agit pas d'un niveau minimal de majorations, et, dans certains accords, les contreparties salariales sont bien moindres. Par ailleurs, si la plupart des accords signés dans les années qui suivent la loi Macron, ont proposé ce niveau de majoration, rien ne garantit que ce dernier soit durable et il pourrait être l'objet d'une renégociation à la baisse dans les années ultérieures. Deuxièmement, les salariés de fin de semaine dans le commerce peuvent travailler moins de 24 heures hebdomadaires et percevoir alors un salaire mensuel très partiel. Tandis que de nombreux accords instaurant des équipes de suppléance dans l'industrie précisent que les salariés de ces équipes ne percevront pas une rémunération mensuelle de base (hors prime) inférieure à ceux qui travaillent la semaine, ce n'est jamais le cas des accords qui spécifient les règles d'emplois des équipes dédiées au week-end dans le commerce.

Ainsi, malgré leur similitude, les équipes de fin de semaine dans le commerce ne disposent pas de protections équivalentes – notamment salariales – à celles des équipes de suppléance de l'industrie. En effet, même si le travail du dimanche est majoré, ces salariés n'ont pas de durée minimale de travail ou de niveau plancher de majoration qui leur garantit une rémunération de base équivalente à celle des salariés employés régulièrement la semaine.

La *suppléance* implique un remplacement temporaire et sous-entend que le suppléant est équivalent à celui qu'il remplace. Si cette notion convient pour qualifier les équipes du week-end dans l'industrie, elle ne s'applique pas vraiment pour les modes d'emplois dédiés à la fin de semaine dans le commerce. En effet, ces derniers constituent plutôt des équipes permanentes *d'appoint* qui complètent l'activité des autres salariés sans avoir un statut d'emploi comparable. On retrouve ici

le même clivage que Margaret Maruani avait pointé au sujet des modes d'emplois à temps réduit entre, d'un côté, le chômage technique, mesure conçue comme temporaire dans l'industrie, dont bénéficient surtout les hommes et qui garantit souvent des contreparties équivalentes aux emplois à temps plein et, de l'autre, le temps partiel, modalité d'emploi permanente dans les services, qui concerne principalement les femmes et s'accompagne d'un salaire tout aussi partiel (Maruani, 1989). De plus, le caractère *d'appoint* des emplois de fin de semaine dans le commerce est ici renforcé dès lors qu'il s'agit d'embaucher des jeunes encore scolarisés qui cherchent un travail en complément de leurs études. Les horaires atypiques seraient donc dévolus en priorité à ces salariés atypiques car encore étudiants et qui cherchent à combiner leurs études en semaine et le travail le soir ou le week-end.

En d'autres mots, les récentes évolutions législatives ont permis la transposition du secteur industriel au commerce, d'un mode d'emplois spécifique au travail le week-end, sans pour autant assurer le transfert simultané des contreparties garanties pour les salariés concernés.

Il existe ainsi plusieurs modes d'emplois qui enjoignent les salariés à travailler le dimanche et/ou la nuit. Tous n'ont pas la même portée et ne fournissent pas le même niveau de garanties aux salariés concernés. Si certains maintiennent le caractère spécifique du travail de nuit et du dimanche, notamment en garantissant des contreparties substantielles, d'autres contribuent à banaliser ces horaires (pour les *horaires dérogatoires ordinaires*) ou à les combiner avec des rémunérations partielles (pour les équipes de fin de semaine dans le commerce). Indépendamment de ces différents modes d'emploi, le recours croissant à ces horaires dérogatoires s'accompagne-t-il d'une diminution de leurs compensations ou, au contraire, est-il en mesure d'affecter sensiblement les rémunérations des salariés concernés ?

IV - Les effets de la régulation des horaires dérogatoires sur les rémunérations et les relations sociales en entreprise

Les montants des compensations aux horaires dérogatoires sont très variables et affectent différemment le niveau de rémunération des salariés. D'abord, le lien souvent négatif entre la fréquence du travail de nuit et du dimanche d'une part et le niveau des compensations d'autre part invite à s'interroger sur une éventuelle *banalisation* de ces horaires (A). Ensuite, les *horaires dérogatoires rémunérateurs* constituent un puissant outil d'individualisation salariale entre les entreprises mais également au sein même des établissements et des catégories professionnelles (B). À ce sujet, les

nombreux conflits autour du travail le week-end dans une entreprise comme Steelonia sont profondément déterminés par les niveaux variables de rémunérations associées à ces horaires dérogatoires (C).

A) Vers une banalisation du travail dominical et nocturne ?

Il est nécessaire d'interroger l'éventuel processus de banalisation des horaires dérogatoires du fait d'une part des exceptions légales croissantes au repos la nuit et le dimanche et d'autre part, du recours grandissant à ces horaires. Une éventuelle banalisation n'implique pas seulement que ces horaires concernent une frange grandissante des salariés mais également qu'ils soient considérés comme ordinaires et ne fassent pas l'objet d'un traitement particulier. En somme, il s'agit de s'interroger sur le changement de la *légalité* de ces horaires, au sens des *legal consiousness studies* (Ewick et Silbey, 1998 ; Pélisse, 2005).

Le chapitre précédent a montré que le processus de banalisation existait au moins en partie : plus ces horaires sont courants, moins souvent ils sont l'objet de compensations sous forme de repos ou salaire. Ici, je cherche à voir si ce phénomène s'observe au regard non pas de la présence (ou de l'absence) de contreparties, mais du point de vue du niveau de ces dernières. Dans cette perspective, la banalisation correspondrait au processus par lequel ces horaires de travail, en devenant de plus en plus courants, feraient l'objet de contreparties de moins en moins importantes.

Par définition, l'échantillon d'accords surreprésente les entreprises qui prévoient des contreparties pour les salariés dominicaux ou nocturnes. À l'opposé, les salariés qui travaillent à ces horaires sans bénéficier d'aucune contrepartie doivent en effet, pour certains au moins, être employés dans des entreprises qui n'ont pas signé d'accord à ce sujet. Cependant, malgré ce biais important, les accords d'entreprise constituent une source précieuse pour mesurer le niveau des compensations accordées quand ces horaires dérogatoires sont formalisés dans des accords et cadrés par des règles écrites déposées auprès de l'administration. À partir de ce matériau, deux résultats émergent. D'abord, les niveaux moyens des contreparties salariales pour le travail de nuit et du dimanche sont loin d'être négligeables et affectent substantiellement les rémunérations des salariés concernés. Ce premier constat incite à invalider la thèse selon laquelle ces horaires dérogatoires seraient déjà banalisés, au moins au regard des contreparties accordées (1). Toutefois, des différences importantes existent en la matière et une partie des salariés perçoivent des compensations très faibles. Surtout, plus le travail de nuit ou du dimanche est fréquent, moins il

est compensé même si ce n'est pas la seule logique à l'œuvre. On peut donc défendre l'idée d'une *tendance* à la banalisation de ces horaires de travail (2).

1) Des compensations moyennes qui augmentent sensiblement les rémunérations

Il est difficile d'établir une moyenne précise des compensations accordées pour le travail de nuit et du dimanche puisque celles-ci sont souvent associées à diverses conditions et exceptions dans les textes conventionnels. Malgré la diversité de situations exposées dans les accords, le tableau 39 propose une estimation des niveaux moyen et médian des contreparties aux horaires dérogatoires[1513].

Tableau 39 – Niveaux médian et moyen des contreparties pour le travail de nuit et du dimanche

Niveau des contreparties		**Médiane**	**Moyenne**
Pour le travail de nuit	Majoration salariale (% du salaire de base)	25 %	41 %
	Repos compensateur (% du temps travaillé)	1 %	24 %
Pour le travail du dimanche	Majoration salariale (% du salaire de base)	100 %	83 %
	Repos compensateur (% du temps travaillé)	0 %	--

Source : base D@ccord (Dares).

Champ : accords sur le travail de nuit et du dimanche signés dans les entreprises de droit privé en 2016, France.

Lecture : dans les entreprises de l'échantillon, les accords collectifs prévoient que le niveau de contreparties salariales pour le travail de nuit s'élève en moyenne à 41 % du salaire de base.

Tous accords confondus, la majoration salariale médiane pour le travail de nuit s'établit autour de 25 % tandis que celle sous forme de repos sont de l'ordre de 1 %, soit au maximum 2 jours de repos compensateur par an. Masquant une grande diversité de situations, les contreparties salariales moyennes pour le travail de nuit s'élèvent à 41 % du salaire de base et celles sous forme de repos à 24 % du temps travaillé. Au total, salaire et repos cumulés[1514], les compensations

[1513] Dans le calcul des indicateurs fournis ci-dessous, j'ai fait le choix de retenir les majorations pour le travail de nuit (ou dominical) habituel plutôt qu'exceptionnel ou occasionnel quand les accords différenciaient ces deux cas de figure. Quand les parties signataires proposaient des contreparties distinctes selon l'horaire de la nuit, j'ai retenu les majorations associées aux créneaux les plus au cœur de la nuit. Ainsi, pour les accords qui proposent plusieurs niveaux de compensations pour le travail de nuit, le premier choix a tendance à privilégier les majorations basses tandis que le second celles qui sont plus hautes, au vu de ce que j'ai ai montré précédemment.

[1514] Quand un accord propose des compensations uniquement en repos (ou en salaire), j'ai indiqué que les compensations en salaire (respectivement en repos) étaient nulles. J'ai également fait de même quand la direction laisse aux salariés la possibilité de choisir la nature des contreparties pour les heures effectuées la nuit. Ce mode

moyennes pour le travail de nuit peuvent donc être estimées autour de 65 % du salaire horaire de base.

Pour ce qui est du travail dominical, plus de la moitié des accords proposent des majorations salariales à 100 % du salaire de base, un tiers autour de 50 % et le reste propose des majorations inférieures ou supérieures. La majoration salariale médiane pour le travail dominical s'élève donc à 100 % du salaire de base et son niveau moyen s'établit à 83 % du salaire de base. Pour ce qui est des repos compensateurs associés à cet horaire, plus des deux tiers des accords n'en proposent aucun et parmi ceux qui en proposent, ils sont souvent conditionnés au fait de réaliser ces heures de travail en plus de l'horaire habituel (n=30). Au total, seule une dizaine d'accords mentionnent des jours de repos compensateurs d'un montant moyen de 45 % du temps travaillé quand le dimanche fait partie de l'horaire habituel de travail. Néanmoins, comme ce chiffre concerne peu d'accords, je ne les intègre pas à la moyenne globale des contreparties salariales accordées pour le travail dominical.

Ainsi, les contreparties accordées pour le travail de nuit sont en moyenne très inférieures à celles pour le travail du dimanche. D'après notre échantillon, les compensations (en salaire et en repos) au travail de nuit s'élèvent en moyenne à 63 % du salaire de base contre 83 % du salaire de base pour le travail dominical. De plus, la médiane des contreparties au travail de nuit – tant sous forme de salaire que de repos – est toujours très inférieure à la moyenne, ce qui signifie qu'une grande partie des accords proposent des compensations bien plus faibles. En effet, la moitié des accords proposent des majorations salariales au travail de nuit inférieures à 25 % du salaire de base et des repos compensateurs équivalent à moins de 1 % du temps travaillé à cet horaire. Si les majorations moyennes pour le travail de nuit sont plus élevées, c'est uniquement parce qu'un faible nombre d'accords présentent des contreparties bien supérieures, en général pour le travail de nuit plus exceptionnel. Là encore, la différence est notable avec les majorations salariales associées au travail dominical, qui sont plus rarement d'un niveau très faible et dont le niveau médian s'établit à 100 % du salaire de base, soit 17 points de pourcentage de plus que son niveau moyen.

Cependant, ce premier résultat relatif au poids différencié des contreparties pour une heure de travail nocturne ou dominical ne doit pas nous conduire à sous-estimer le poids global des

---

de calcul me permet donc d'additionner les compensations salariales et en repos pour calculer un niveau total de contreparties pour le travail de nuit.

compensations pour le travail de nuit dans les rémunérations mensuelles des salariés. En effet, il est nécessaire de distinguer les *contreparties horaires* (obtenues pour chaque heure de travail effectuée à un horaire particulier) des *contreparties globales* (perçues pour l'ensemble des heures de travail effectuées à un horaire particulier dans le mois). Or, si les contreparties horaires pour le travail de nuit sont, en moyenne, indéniablement inférieures à celles du dimanche, la situation peut tout à fait s'inverser quand on regarde les contreparties globales. Prenons un exemple fictif d'un salarié payé 10 euros bruts de l'heure[1515] et aux niveaux moyens de compensations, qui travaille 7 heures par jour et regardons les gains salariaux qu'il perçoit en fonction du nombre d'heures qu'il effectue la nuit et le dimanche (tableau 40).

Tableau 40 – Contreparties salariales globales pour un salarié payé 10 euros de l'heure quand il perçoit des majorations moyennes

Le salarié travaille…	**Nombre d'heures majorées dans le mois**	**Gains salariaux globaux (bruts) pour ces horaires (en euros)**
Une semaine de nuit, puis de matin, d'après-midi et de nouveau de nuit (3x7 heures)	70	287 (70 x 41 % x 10)
En permanence en équipe de nuit	151	619,1 (151 x 41 % x 10)
Deux dimanches sur quatre	14	116,2 (14x 83 % x 10)
Les quatre dimanches du mois	28	232,4 (28x 83 % x 10)

Ainsi, sans même prendre en compte les compensations sous forme de repos, le travail de nuit majore les rémunérations mensuelles d'un salarié payé 10 euros de l'heure, de 287 euros bruts quand celui-ci travaille deux semaines de nuit dans le mois et de 619 euros bruts quand il travaille en permanence de nuit, s'il perçoit la contrepartie moyenne pour les heures de nuit. Même quand un salarié travaille les quatre dimanches du mois, il ne voit sa rémunération augmenter « que » de 235 euros quand il bénéficie également des majorations moyennes pour cet horaire. Ici, les contreparties horaires accordées pour le travail de nuit sont deux fois moins élevées que celles garanties pour les heures travaillées le dimanche. Cependant, à l'échelle du mois, les contreparties globales pour le

1515 Soit l'équivalent du SMIC en 2021.

travail de nuit se chiffrent à des montants bien supérieurs du fait qu'il y a potentiellement bien plus d'heures travaillées la nuit que le dimanche.

Au-delà de ce cas fictif, certains accords d'entreprise fournissent également des exemples chiffrés quant aux montants des primes de nuit dans la rémunération globale des salariés. Ainsi, dans un établissement de fabrication de matières plastiques d'un grand équipementier automobile, la rémunération de base des ouvriers des équipes du matin ou d'après-midi est de 1442,97 euros alors que les salariés de l'équipe de nuit bénéficient d'une prime mensuelle de 382,39 euros pour les heures effectuées entre 22 h et 6 h leur permettant d'atteindre 1825,36 euros de rémunération totale. Cette majoration salariale correspond donc à une augmentation de 26,5 % de la rémunération globale de ces salariés selon que ceux-ci travaillent de jour (matin ou après-midi) ou de nuit. Parfois, les parties signataires accordent des primes d'équipes en fonction de l'organisation temporelle globale de travail. Dans une entreprise d'aéronautique, cette prime est de 25 % quand les équipes fonctionnent en 2x8 (matin et après-midi) et de 40 % quand l'organisation du travail se fait avec 3 équipes tournantes (matin, après-midi, nuit). Cette prime est valable pour toutes les heures de travail effectuées et elle est « réputée comprendre tous les autres éléments éventuels tels que l'indemnité de panier, la prime de transport et la majoration pour heures de nuit[1516] ». S'appliquant à toutes les heures de travail réalisées, cette majoration fournit donc des augmentations de rémunérations salariales substantielles de 25 à 40 %.

Par conséquent, que ce soit au regard des contreparties horaires pour le travail dominical ou des contreparties globales pour les heures de nuit, ces compensations sont loin d'être, en moyenne, négligeables et affectent sensiblement le niveau de rémunération des salariés concernés. Ce premier résultat invalide donc l'idée selon laquelle ces horaires seraient déjà banalisés au sens où ils ne seraient plus l'objet d'une régulation et de compensations spécifiques. En ce sens, ces horaires restent bien dérogatoires dans les entreprises. Toutefois, ce constat n'empêche pas une certaine tendance à la banalisation.

1516 Accord d'une entreprise du secteur de l'aéronautique, signé le 16 septembre 2016.

2) Plus le travail dominical ou nocturne est fréquent, moins il est compensé

La tendance à la banalisation des horaires dérogatoires s'observe à trois niveaux au moins. D'abord, on retrouve un résultat convergent avec ce qu'on avait observé dans le chapitre précédent, à savoir que le travail de nuit fait plus souvent l'objet de compensations que celui effectué le dimanche. En effet, dans l'échantillon, seul un accord relatif à la nuit ne mentionne aucune contrepartie en repos ou en salaire alors que neuf le font pour le travail du dimanche. Ce résultat peut être interprété comme un indice du processus de banalisation puisque le travail dominical qui concerne une fraction plus importante de salariés, s'avère moins systématiquement compensé.

Ensuite, le lien négatif entre la fréquence du recours à ces horaires et le niveau des contreparties s'observe indépendamment de la comparaison entre le travail de nuit et celui du dimanche. Quand on compare la régulation proposée par les entreprises qui ont signé des accords en 2016, on remarque que dans les établissements où le travail de nuit (respectivement le dimanche) est exceptionnel, les salariés concernés perçoivent des compensations bien supérieures à celles obtenues par les salariés qui travaillent régulièrement de nuit (respectivement le dimanche). Cette tendance s'observe quand on compare les *horaires dérogatoires exceptionnels* aux autres modes d'emploi puisque les premiers offrent des contreparties nettement plus élevées que tous les autres. À l'opposé, les *horaires dérogatoires ordinaires* concernent à chaque fois des secteurs où le travail dominical et nocturne est très fréquent, comme dans le médico-social, la sécurité privée, la restauration ou les loisirs. Dans ces services, l'activité est fortement déterminée par des plages horaires étendues ou au moins spécifiques. Ainsi, dans certains secteurs de services au moins, la fréquence de ces horaires est corrélée négativement au niveau des contreparties associées.

Enfin et surtout, la relation inverse entre la fréquence du travail aux horaires dérogatoires et le niveau de compensations pour ces horaires s'observe au sein même des entreprises. Les accords prévoient en effet souvent plusieurs modes d'emplois selon la fréquence de ces horaires.

Dans les textes conventionnels, le caractère exceptionnel ou fréquent de ces horaires peut s'appuyer sur des critères inspirés de la législation, comme la définition du travailleur de nuit[1517].

[1517] Par exemple, dans un accord d'une entreprise de travaux d'installation électrique, les parties signataires définissent le « travailleur de nuit occasionnel » comme celui qui est « amené à effectuer un travail de nuit entre 20 h et 6 h, dans le cadre d'un horaire programmé ou non programmé, et qui n'entre pas dans la définition du

Certaines fois, cette distinction entre ces deux catégories de pratiques s'opère en fonction d'un certain nombre de nuits ou de dimanches travaillés, indépendamment des critères légaux. D'autres fois encore, elle est établie selon que ces heures sont effectuées (ou non) dans le cadre de l'horaire de travail prévu.

Les accords collectifs en la matière séparent couramment le travail dominical et nocturne selon la fréquence effective de ces horaires. La plupart du temps, les parties signataires se servent de cette distinction pour justifier des contreparties différenciées selon que les salariés travaillent régulièrement ou seulement occasionnellement le dimanche ou la nuit. Or, à de très rares exceptions près[1518], le travail exceptionnel ou occasionnel à ces horaires est toujours mieux compensé que lorsqu'il est fréquent. Par exemple, l'accord d'une entreprise d'élevage de volailles propose que les heures réalisées entre 22 h et 5 h par les « travailleurs de nuit » soient majorées de 25 % contre 50 % quand les salariés n'ont pas ce statut[1519]. Dans certains textes conventionnels, l'écart est bien supérieur puisque le travail de nuit exceptionnel est majoré de 100 % tandis que les travailleurs de nuit perçoivent une compensation de 20 ou 25 %[1520]. Dans une autre entreprise de travaux d'installation électrique, un accord collectif stipule que le travail une seule nuit doit être majoré de 100 % et de seulement 25 % à partir de deux nuits consécutives[1521]. Pour ce qui concerne le travail le dimanche, on retrouve des écarts tout aussi importants, les majorations salariales passant par exemple de 25 % en cas de travail habituel à 100 % pour le travail exceptionnel[1522]. Dans les accords signés dans les enseignes commerciales après la loi Macron, il est très courant que la majoration des 5, 12 ou 15 premiers dimanches travaillés soit franchement supérieure à celle qui est de vigueur pour les dimanches suivants, avec des différences passant de 200 à 100 %[1523] (ou de 150 % à 100 %). Ainsi, le recours fréquent au travail de nuit ou du dimanche est très souvent

travailleur de nuit habituel », à savoir « le salarié accomplissant au moins deux fois par semaine dans son horaire habituel au moins trois heures de travail effectif quotidien entre 21 h et 6 h ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 h et 6 h ». Cf. Accord d'une entreprise de travaux d'installation électrique, signé le 30 septembre 2016.

1518 J'ai recensé trois accords dans ce cas de figure.

1519 Accord d'établissement d'une entreprise d'élevage de volailles, signé le 21 octobre 2016.

1520 Notamment un accord d'une entreprise de fabrication de meubles de cuisine signé 25 mars 2016, un accord d'une entreprise de travaux d'installation électrique signé le 16 novembre 2016 et un accord d'établissement d'une entreprise de nettoyage signé le 5 décembre 2016.

1521 Accord d'une entreprise de travaux d'installation électrique, signé le 26 janvier 2016.

1522 Accord d'une entreprise d'analyse environnementale, signé le 21 décembre 2016.

1523 Par exemple dans un accord d'établissement d'un commerce de détail en parfumerie, signé le 15 novembre 2016.

associé à des contreparties inférieures à celles perçues par les salariés en cas de travail seulement occasionnel à ces horaires.

Certes, la corrélation négative observée entre la fréquence des horaires dérogatoires et le niveau des contreparties associées n'est ni systématique, ni même linéaire. Néanmoins, l'étude des accords d'entreprise permet de révéler cette tendance, même imparfaite. En l'occurrence, cette dernière invite à parler d'une dynamique de banalisation au moins partielle, au cours de laquelle le travail fréquent la nuit ou le dimanche est celui qui est le moins rémunérateur pour les salariés.

B) Un outil puissant d'individualisation salariale

À travers la négociation de contreparties plus ou moins élevées, la régulation des horaires de travail de nuit et du dimanche, participe à l'individualisation des rémunérations. En effet, les compensations accordées pour ces horaires sont diverses selon les entreprises d'un même secteur (1) et également au sein même des établissements (2).

1) Des disparités importantes entre les entreprises d'un même secteur

Si les différents accords collectifs qui instituent les équipes de suppléance dans l'industrie proposent des règles d'emplois très similaires d'une entreprise à l'autre, ce cas de figure est assez exceptionnel. Au contraire, les contreparties associées aux horaires dérogatoires sont disparates entre les entreprises d'un même secteur, comme on peut le montrer à partir de quatre secteurs d'activité[1524]. Le tableau 41 indique les niveaux (minimal, médian et maximal) de compensations dans chacun d'entre eux.

[1524] Ces secteurs ont été choisis car chacun d'entre eux concerne un nombre important d'accords collectifs de l'échantillon.

Tableau 41 – Les différences de niveau de compensations pour le travail de nuit et du dimanche dans quatre secteurs d'activité

Niveau de contreparties (salaires et repos cumulés)	**Industrie**	**Transports et entreposage**	**Action médico-sociale**	**Commerce de détail**
Pour le travail de nuit				
Nombre d'accords concernés	45	12	17	6
Minimal (en % du salaire de base)	1 %	5 %	0 %	30 %
Médian (en % du salaire de base)	30 %	15 %	7 %	120 %
Maximal (en % du salaire de base)	100 %	60 %	200 %	200 %
Pour le travail le dimanche				
Nombre d'accords concernés	51	5	11	28
Minimal (en % du salaire de base)	50 %	*0 %*	0 %	50 %
Médian (en % du salaire de base)	50 %	*100 %*	5 %	100 %
Maximal (en % du salaire de base)	200 %	*105 %*	200 %	200 %

Source : base D@ccord (Dares).

Champ : accords sur le travail de nuit et du dimanche signés dans les entreprises de droit privé en 2016, France.

Lecture : la moitié des accords relatifs au travail de nuit dans l'industrie proposent des compensations (en salaire et en repos) inférieures ou égales à 30 % du salaire de base pour cet horaire.

D'abord, dans l'industrie, les contreparties au travail de nuit comme au travail du dimanche varient fortement, respectivement de 1 % à 100 % et de 50 % à 200 % du salaire de base. De plus, la moitié des accords sur le travail de nuit proposent des compensations relativement basses, d'un niveau inférieur ou égal à 30 % du salaire de base. De même, plus de la moitié des accords sur le travail du dimanche proposent des contreparties pour cet horaire à 50 % du salaire de base, ce qui correspond également au niveau minimal observé. Pour les deux types d'horaires, de nombreux accords sont donc concentrés à des niveaux peu élevés de compensations tandis que les textes conventionnels sont de plus en plus dispersés à mesure que le montant des contreparties s'élève.

Deuxièmement, dans les transports et l'entreposage, les accords relatifs au travail de nuit proposent des compensations qui vont de 5 % à 60 % du salaire de base, avec un niveau médian à 15 %. Là encore, on observe une concentration des accords vers des niveaux bas de contreparties et une importante dispersion dans la seconde moitié des accords. C'est moins le cas des accords sur le travail du dimanche mais ces derniers sont trop peu nombreux (n=5) pour étudier finement la variabilité des contreparties associées à cet horaire dans ce secteur.

Ensuite, dans l'action médico-sociale, les compensations pour le travail de nuit et du dimanche sont faibles puisqu'à chaque fois, leur niveau minimal est de 0 % et leur niveau médian

de respectivement 7 % et 5 % du salaire de base. Toutefois, il existe bien une dispersion importante vers des majorations bien plus élevées, puisque les compensations maximales atteignent pour ces deux horaires 200 % du salaire de base.

Enfin, pour le commerce de détail, les accords relatifs au travail de nuit sont assez peu nombreux (n=6). Toutefois, on repère également une grande dispersion entre d'une part les trois accords qui proposent de réguler les heures de « soirée » entre 21 h et minuit dans les ZTI avec des compensations d'un niveau élevé entre 175 % et 200 % du salaire de base, et d'autre part les trois autres accords relatifs aux heures de nuit au sens plus large qui fixent des contreparties entre 30 % et 65 % du salaire de base. Pour le travail le dimanche, le nombre d'accords dans l'échantillon est nettement supérieur (n=28). On remarque ici que les contreparties minimales pour cet horaire sont de 50 % tandis que le niveau maximal est de 200 % du salaire de base. Cependant, c'est peut-être ici que la dispersion est la moins importante puisqu'une grande majorité d'accords (n=22) proposent des majorations salariales de 100 % pour le travail dominical, que celles-ci soient associées ou non avec un repos compensateur (souvent conditionné au fait de faire des heures supplémentaires).

Il est néanmoins remarquable qu'il existe des écarts substantiels en matière de compensations pour le travail dominical dans le commerce de détail, notamment entre certains grands magasins parisiens d'un côté et les autres enseignes de l'autre. En effet, les premiers proposent des dispositions plus favorables aux salariés que les seconds pour obtenir de la part des syndicats la signature des accords sur le travail dominical dans un contexte où cette pratique a été fortement contestée dans ces établissements au cours des années précédant la loi Macron. Comme l'expliquait Stéphanie Poursac, syndicaliste du SCID et investie dans le Clic-P : « Ils [Les (directions des) grands magasins] ont payé cher les ouvertures dominicales[1525] ». Ce constat rejoint l'analyse menée par Pierre Blavier et Jérôme Pélisse selon laquelle les négociations salariales formalisées aboutissent à des résultats plus favorables aux salariés quand ceux-ci se mobilisent (Pélisse et Blavier, 2022). À titre d'exemples, dans notre échantillon, un grand magasin prévoit régulièrement des compensations pour le samedi[1526] et un autre introduit un 13e mois[1527]. À chaque fois, ces dispositions – exceptionnelles par rapport à ce qui se pratique dans les autres entreprises du commerce – se rajoutent aux majorations de 100 % du salaire de base pour les heures effectuées le dimanche. Sans être directement dépendantes du travail effectif le dimanche, ces mesures sont

1525 S. Poursac, représentante SCID, entretien le 27 novembre 2018.

1526 Accord d'entreprise d'un grand magasin parisien, signé le 25 novembre 2016.

1527 Accord d'union économique et sociale d'un grand magasin parisien, signé le 20 mai 2016.

mises en place afin d'inciter les syndicats à signer un accord de ce type dans un établissement où les salariés et leurs représentants avaient à plusieurs reprises manifesté leur opposition à la généralisation des ouvertures dominicales. Les contreparties accordées par les entreprises du commerce de détail sont ainsi également disparates, notamment quand on compare les grands magasins aux autres commerces.

Que ce soit dans l'industrie, les transports et l'action médico-sociale, on retrouve à chaque fois une concentration des accords vers le bas de la répartition des contreparties et une dispersion bien plus importante des accords quand le niveau de ces dernières s'accroît. Pour ce qui est du commerce de détail, cette bipartition est moins nette. Cependant, les accords sur le travail de nuit et du dimanche dans ce secteur garantissent également des contreparties très diverses, avec d'une part une nette séparation entre le travail de nuit et le travail de soirée et d'autre part, avec des compensations largement supérieures pour certains grands magasins par rapport à la plupart des enseignes.

D'ailleurs, les niveaux de compensations ne varient pas seulement entre les entreprises d'un secteur déterminé, mais également au sein même des entreprises.

2) Une différenciation salariale au sein même des entreprises

Nous avons déjà constaté que les entreprises offrent des contreparties souvent distinctes selon que le travail de nuit ou du dimanche est plus ou moins exceptionnel ou organisé dans le cadre de l'horaire habituel de travail ou non. Toutefois, la variabilité des compensations ne résulte pas seulement des conditions conjoncturelles de l'organisation du temps de travail. De manière structurelle, les accords d'entreprise proposent également des contreparties différentes à certains salariés d'un même établissement pour les heures de travail effectuées la nuit ou le dimanche. L'étude de l'échantillon des accords collectifs fait émerger deux logiques principales de différenciations des contreparties pour le travail de nuit ou du dimanche à l'intérieur des entreprises.

Une discrimination selon les statuts des salariés

La première logique correspond à une discrimination[1528] selon les statuts des salariés. Les accords collectifs distinguent en effet souvent les salariés en fonction de certains critères d'emploi, et accordent alors des compensations différenciées aux uns et aux autres. Ces critères sont nombreux. Il s'agit parfois de traiter à part des métiers particuliers qui recourent peu aux horaires atypiques comme les emplois administratifs d'entreprise, ou au contraire, d'autres comme la sécurité des établissements qui sont particulièrement concernés.

La base de données D@ccord ne concerne que les entreprises de droit privé mais les accords témoignent aussi que le statut (privé ou public) de l'employeur est également un critère de différenciation pour les contreparties aux horaires dérogatoires. Par exemple, un laboratoire d'analyses distingue les agents de la fonction publique de la ville auxquels il accorde une récupération de 200 % pour les heures effectuées le dimanche, les agents mis à disposition par le département qui bénéficient d'une récupération de 166 % et enfin les salariés de droit privé qui récupèrent 125 % de leur temps de travail en cas de travail habituel le dimanche[1529].

Le fait d'être au forfait-jour plutôt qu'au forfait-heure est également l'un des critères d'emploi les plus mobilisés pour discriminer les salariés et leur offrir des contreparties différenciées. Parfois, les salariés au forfait-jour ne bénéficient pas de repos compensateur quand il y en a. D'autres fois, ils ne perçoivent pas les mêmes contreparties salariales. C'est le cas par exemple des salariés ingénieurs et cadres au forfait-jour d'un centre technique d'énergie qui touchent une compensation financière de seulement 22 euros pour travailler un jour de week-end ou un jour ouvré avant 7 h 30 ou après 19 h alors que les autres salariés de l'entreprise bénéficient eux d'une prime de 32 euros pour ces mêmes horaires[1530]. Ces critères sont relativement répandus dans les différents secteurs d'activité où sont signés les accords d'entreprise sur le travail dominical et nocturne.

Cependant, deux autres critères sont plus spécifiques à un secteur d'activité particulier, celui du commerce de détail. D'abord, comme je l'ai précédemment indiqué, un grand nombre d'accords dans ce secteur distinguent les salariés de fin de semaine, à temps partiel et présumés volontaires

---

1528 Terme utilisé dans le même sens que dans le chapitre précédent, pour qualifier le fait de différencier, de séparer.

1529 Accord d'une entreprise d'analyses et essais techniques, signé le 21 décembre 2016.

1530 Accord d'une entreprise de centre technique d'énergie, signé le 30 août 2016.

pour travailler le dimanche des autres salariés travaillant habituellement la semaine. Or, il est très courant que cette démarcation s'accompagne de compensations différentes, généralement plus basses pour les salariés de fin de semaine.

Plus marginalement, il arrive également que les accords d'entreprise dans le commerce de détail discriminent les salariés selon qu'ils travaillent dans un établissement situé dans telle ou telle zone géographique. Les entreprises accordent en effet parfois des compensations variées selon que l'établissement appartient ou non à une zone dérogatoire, et le cas échéant son type (zone commerciale, touristique, touristique internationale, gare d'affluence exceptionnelle). Par exemple, une entreprise de prêt-à-porter différencie d'une part des établissements au sein desquels les salariés bénéficient d'une majoration de 200 % et d'un repos compensateur pour le travail le dimanche et d'autre part ceux dans lesquels le travail dominical n'est majoré qu'à 25 % du salaire de base, sans repos compensateur[1531].

Ainsi, que ce soit en distinguant les salariés embauchés spécifiquement pour la fin de semaine ou les établissements selon leur position géographique (en l'occurrence leur appartenance à des zones dérogatoires), les enseignes commerciales poussent à son paroxysme la logique de la différenciation des contreparties pour le travail de nuit et du dimanche selon les statuts d'emploi des salariés concernés.

Une discrimination selon l'organisation des horaires de travail

La seconde logique renvoie à une discrimination selon l'organisation des horaires de travail. Il n'est pas rare que plusieurs niveaux de contreparties coexistent au sein d'un même établissement selon le type d'organisation du temps de travail. L'existence (ou non) d'équipes spécifiques au week-end et le nombre d'équipes de travail dans la semaine sont en effet des modalités qui déterminent très souvent des compensations différenciées à l'intérieur des entreprises. Cette logique existe dans de nombreux secteurs mais elle est particulièrement exacerbée dans l'industrie. Parfois, la majoration-horaire est nettement supérieure quand le travail est organisé en 3x8 plutôt qu'en 2x8 comme c'est le cas de l'entreprise de l'aéronautique qui prévoit une majoration globale de 40 % de la valeur horaire de toutes les heures de travail effectif dans le premier cas et de « seulement » 25 % dans le second[1532]. Le plus souvent néanmoins, la majoration horaire pour les heures de nuit est

1531 Accord d'une entreprise de prêt-à-porter, signé le 1er décembre 2016.

1532 Accord d'une entreprise du secteur de l'aéronautique, signé le 16 septembre 2016.

identique pour tous les salariés mais les primes d'équipes sont, elles, presque toujours différenciées. Or, ces primes d'équipes sont une manière indirecte de rémunérer les plus fortes contraintes horaires associées au travail en deux, trois ou quatre équipes ou encore avec une équipe de suppléance le week-end. Comme dans de nombreux établissements, une entreprise de fabrication de colorants et de pigments propose ainsi des primes d'équipes différenciées selon l'horaire pratiqué :

- Pour le travail en 2x8 sans rotation hebdomadaire, 75 euros mensuels et un repos compensateur ;
- Pour le travail 2x8 avec rotation hebdomadaire, 150 euros mensuels et deux repos compensateurs ;
- Pour le travail 3x8 avec rotation hebdomadaire, 150 euros mensuels et trois repos compensateurs auxquels s'ajoutent la prime de nuit et une majoration des heures de nuit[1533].

Dans d'autres entreprises, la prime d'équipe est plus importante pour les salariés qui ne font que des nuits. Quelles que soient les particularités des entreprises, il est donc courant que ces dernières déploient en leur sein plusieurs types d'organisations des horaires de travail, avec pour chacun d'entre eux, des compensations différenciées.

À Steelonia : les cycles de travail jugés au regard des conditions de travail… et de rémunération

La monographie réalisée dans l'entreprise sidérurgique Steelonia permet d'illustrer comment les contreparties associées aux différents horaires atypiques sont susceptibles de varier. Dans cet établissement, les modes d'emplois nocturnes et dominicaux relèvent clairement des *horaires dérogatoires rémunérateurs*, puisque ces horaires sont à la fois fréquents et l'objet de compensations substantielles. Cependant, derrière ce même mode d'emplois, les différents types de travail posté (2x8, 3x8, 4x8) sont régulièrement comparés et d'après les enquêtés, ils créent des situations très disparates.

Le fonctionnement le plus courant dans l'usine correspond aux équipes en 3x8. À Steelonia, il n'y a pas d'équipe de nuit dédiée, ce qui signifie que tout ouvrier en poste dans un atelier travaille une semaine sur trois la nuit. Cette organisation du travail permet d'éviter une ultra-spécialisation dans le travail de nuit et le risque de déconnexion entre l'équipe de nuit et le reste de l'usine.

1533 Accord d'une entreprise de fabrication de colorants et pigments, signé le 16 juin 2016.

Chacune des équipes (A, B et C) travaille donc successivement l'après-midi de 14 h à 22 h une semaine, puis le matin de 6 h à 14 h la semaine suivante, et enfin la nuit de 22 h à 6 h la semaine d'après. Ce cycle de travail est considéré comme un des « plus durs », car il oblige à « encaisser[1534] » 5 matinées ou 5 nuits d'affilée. Souvent comparées aux « 4x8 », les équipes en « 3x8 » sont décrites comme non seulement plus difficiles sur le plan physique mais également moins rémunératrices.

Le travail en 4x8 est aussi appelé le « 2-2-2 » car il repose sur l'enchainement de deux matinées travaillées, puis deux après-midis et enfin deux nuits, avant deux jours de repos. Les représentants du personnel le décrivent en général comme un cycle intéressant pour les salariés et de nombreuses qualités lui sont attribuées. Plusieurs fois répétée par les enquêtés, la raison première de ce jugement positif vient du niveau de rémunération bien supérieur à ce qui existe en 3x8 du fait de la présence des week-ends dans le cycle de travail. Ensuite, certains estiment même que ce cycle est « moins fatigant ». Un des délégués CGT m'explique ainsi qu'il est possible de se reposer car entre le passage des deux matinées vers les deux après-midis, il y a 24 heures de repos (le salarié finit sa dernière matinée à 14 h, et reprend le lendemain à 14 h), et également 24 heures de repos entre les deux après-midis et le début des deux nuits (le salarié finit à 22 h sa dernière après-midi et reprend le lendemain à 22 h). Durant cette explication, il ne mentionne d'ailleurs à aucun moment la faiblesse des repos associés à ce cycle de travail[1535]. Ainsi, Ivan souligne que le 4x8 « est moins fatigant que de faire 5 matins, ou 5 nuits d'affilée[1536] ». Cette position est partagée aussi bien par les représentants de la CGT que par ceux de la CFDT :

> « Le 3x8, c'est plus difficile, beaucoup plus difficile que le 4x8, ça, tout le monde vous le dira. Et c'est moins payé[1537] ».

La défense du 4x8 s'appuie ainsi en grande partie sur l'aspect financier qui justifie son attrait. Cette position est d'autant plus remarquable pour les représentants de la CGT car ils se sont prononcés durant les entretiens, pour la « semaine de 32 heures », reprenant ainsi le mot d'ordre de leur

---

1534 Expressions d'Etienne, représentant CGT, entretien le 24 janvier 2019.

1535 En particulier, deux éléments ne sont pas relevés. D'abord, le repos hebdomadaire des 7e et 8e jours du cycle dure tout juste 48 heures consécutives, les salariés finissent le travail la nuit à 6 h du matin le 7e jour et reprennent le début du cycle (jour 1) le matin à 6 h – à titre de comparaison, dans un week-end « classique » (vendredi 18 h – lundi 8 h), le repos est de 60 heures. Ensuite, les salariés en 4x8 travaillent du lundi (dans le cas où il s'agit du jour 1) à 6 h au dimanche 6 h, soit 6 jours consécutifs sans repos hebdomadaire (d'au moins 35 heures consécutives, le minimum légal).

1536 Ivan, représentant CGT, entretien le 24 janvier 2019.

1537 Hubert, représentant CFDT, entretien le 30 janvier 2019.

Confédération. Or, le 4x8 est le rythme de travail qui propose la durée hebdomadaire la plus élevée de l'usine[1538].

Quant au 2x8, il est jugé encore plus sévèrement par les représentants du personnel que le 3x8. Le cycle de travail en « 2x8 » se déroule uniquement sur la semaine, week-end exclu, et sans aucune nuit : en général, les salariés font une semaine le matin à partir de 5 h ou 6 h, puis une semaine l'après-midi jusqu'à 21 h ou 22 h. Il est peu répandu dans l'entreprise, mais un des enquêtés a été durant de nombreuses années dans ce rythme :

> « Moi j'ai fait plus de 20 ans en 2x8. Pour vous donner un ordre d'idée, je faisais 5 matins, 5 après-midis, c'est-à-dire un des postes les plus durs. […] J'ai pété mon horloge interne, c'est-à-dire que vous avez des problèmes... au niveau digestion, au niveau du sommeil, tout ce que vous voulez. […] Donc après derrière vous avez des troubles du sommeil, etc., vous vous levez le week-end à 4 h du matin donc vous dormez plus, enfin bref, vous avez de très gros problèmes de sommeil qui entraînent énormément de choses. Donc ça c'est les 2x8. En plus, moi quand je les faisais à cette époque-là, je ne gagnais pas plus qu'un mec à la journée. Pour dire, qu'en plus je gagnais rien ![1539] ».

Ce représentant de personnel témoigne ici de la difficulté associée à l'enchainement des cinq matinées et des troubles de sommeil qui en résultent. Il met en parallèle ces contraintes élevées et le faible gain salarial procuré par ce cycle de travail. En effet, en 2x8, les heures de nuit sont marginales et la prime d'équipe très faible.

« La course à l'échalote » : vers un système de rémunérations différenciées

Ainsi, à Steelonia, le travail posté relève à chaque fois des horaires dérogatoires rémunérateurs où les heures de nuit peuvent être à la fois fréquentes mais toujours l'objet de contreparties. Cependant, selon que les salariés travaillent en deux, trois ou quatre équipes, leurs rémunérations globales varient fortement. En effet, ces différentes organisations des horaires de travail impliquent plus ou moins d'heures de nuit et du dimanche. Si Steelonia reprend la convention collective de la sidérurgie[1540] pour la majoration des heures de nuit (11 % du salaire de base), elle fournit des majorations plus élevées pour le week-end que ce que propose la branche.

1538 L'équivalent hebdomadaire du 4x8 (le cycle de 8 jours y est ramené à 7) est de 42 heures.

1539 Florent, représentant CFDT, entretien le 30 janvier 2019.

1540 Elle stipule d'une part que le travail de nuit entre 22 h et 6 h doit faire l'objet d'une majoration de 11 % du salaire de base (article 33) et d'autre part que, pour le régime de travail en feu continu, les majorations pour la nuit, le dimanche, les jours fériés doivent au moins être de 11 % du salaire de base (article 34), ICC 2344.

Ainsi pour le dimanche, les majorations s'élèvent à 100 % et les salariés qui travaillent le samedi bénéficient aussi de majorations spécifiques : le samedi matin est majoré à 20 %, l'après-midi à 40 % et la nuit à 60 %.

Comme le propose le texte conventionnel de branche, ces majorations sont en général lissées sur l'année et sont résumées à travers un chiffre, « le coefficient d'adaptation », qui est l'objet d'âpres discussions et négociations entre la direction d'un côté et les représentants du personnel de l'autre. En effet, chaque cycle de travail – un 3x8 en 15 postes, un 3x8 en 16 postes (avec samedi matin travaillé), un 4x8… – est associé à un coefficient qui prend en compte l'ensemble des horaires majorés (nuit, samedi, dimanche) que les salariés devront effectuer. Voici comment un des délégués CGT présente ce coefficient :

> « Mais du coup, sur leurs fiches de paie, c'est pas écrit heure majorée et compagnie, vous voyez ? C'est le salaire de base qui est abondé... par, c'est une formule mathématique, le coefficient d'adaptation [...]. Une semaine sur trois majorée à 11 %, fois le nombre de semaines, par rapport au nombre d'heures qu'est fait dans l'année, ça fait ce coefficient. Tout fonctionne avec ça. Pour le samedi et le dimanche c'est pareil, on regarde combien y'en a qui sont travaillés dans le cycle, et on les prend en compte dans le calcul du coefficient d'adaptation[1541] ».

Chaque horaire dérogatoire inclus effectivement dans le cycle de travail permet d'augmenter le coefficient d'adaptation associé à ce cycle. Les salariés ne peuvent donc pas lire les majorations de chacun des horaires dérogatoires sur leur fiche de paie, ils observent simplement que le coefficient d'adaptation varie selon leur cycle de travail. Cependant, le délégué syndical explique clairement l'intérêt de ce fonctionnement :

> « Si ce dimanche-là, un gars est malade... ou il prend un congé, il a toujours le bénéfice de la majoration. Et même au-delà, il a le droit de poser un RTT un dimanche de nuit qui est dans le cycle, sans perdre la majoration. Ce qui est quand même vachement intéressant. Alors que quand c'est fait en heures sup', bah s'il est pas là, il est pas là[1542] ».

L'intérêt premier de ce coefficient est donc non seulement de lisser les majorations sur l'année mais aussi d'éviter que les salariés perdent les compensations spécifiques en cas d'absence durant l'horaire majoré. Chaque cycle a donc son coefficient d'adaptation :

> « Le coefficient tourne en général autour de 1,03. Par contre dès qu'on met un samedi ou un dimanche dedans, le coefficient d'adaptation il atteint 1,10 ou 1,12… Celui du [cycle] continu, c'est le plus gros, il est à 1,26, je crois. Donc ça veut dire qu'ils ont leur salaire de base... plus 25 %[1543] ».

[1541] Ivan, délégué syndical CGT, entretien le 24 janvier 2019.

[1542] *Idem.*

[1543] *Idem.*

Ainsi, le système des rémunérations est fortement marqué par ce coefficient et la présence d'horaires de travail majorés. Le cycle de travail en 2x8 est en général associé à un faible coefficient d'adaptation car il présente peu d'heures de nuit, le 3x8 fait augmenter le salaire de base d'environ 3 % tandis que le 4x8 majore le salaire entre 19 % et 26 % selon le contenu détaillé du cycle (19, 20 ou 21 postes tenus).

La grande variabilité du coefficient d'adaptation crée donc un système de rémunérations très différenciées. Le représentant de la CFDT dénonce cette logique en expliquant : « c'est la course à l'échalote[1544] », chacun cherchant à voir son coefficient d'adaptation augmenter. Les horaires dérogatoires entraînent donc une importante différenciation salariale, même parmi des salariés qui effectuent des métiers tout à fait similaires dans un même établissement.

Par conséquent, il existe non seulement une diversité de règles d'emplois et de contreparties d'une entreprise à l'autre, mais les discriminations selon les statuts des salariés d'une part et selon l'organisation des horaires de travail d'autre part, favorisent l'individualisation des rémunérations et accroissent les inégalités salariales au sein même des catégories socioprofessionnelles et des établissements.

Les salariés acceptent d'autant plus de travailler à des horaires dérogatoires que les compensations associées sont élevées. Or, cette situation affecte aussi les relations sociales dans les entreprises.

C) Au cœur des conflits sur les horaires dérogatoires, les niveaux de contreparties associées

La différenciation salariale selon les horaires effectués marque les relations sociales dans les entreprises, même dans les situations où les horaires dérogatoires fournissent aux salariés des majorations substantielles, comme à Steelonia. En particulier, les modifications des cycles de travail sont susceptibles de créer d'importants conflits entre les salariés d'un côté et la direction de l'autre. Ces dissensions concernent rarement les heures de nuit du lundi au jeudi, mais très souvent le travail en fin de semaine, du fait de la diversité des majorations associées aux différents créneaux horaires du week-end. En particulier, le travail en fin de semaine dans le cadre des 3x8 est régulièrement l'objet de tensions et débouche parfois sur des conflits ouverts entre les salariés et la direction. D'un côté, les salariés refusent de travailler sur certains horaires jugés peu rémunérateurs

[1544] Hubert, représentant CFDT, entretien le 30 janvier 2019.

par rapport à ce qui leur en leur coûte socialement (1). De l'autre, les ouvriers sont en général bien plus volontaires pour travailler durant les plages horaires les mieux majorées, notamment le dimanche de nuit, afin d'augmenter leurs revenus (2). À chaque fois, ces configurations distinctes indiquent que l'acceptabilité des salariés pour travailler durant certains horaires du week-end reste profondément déterminée par les différents niveaux de contreparties. De ce fait, les organisations syndicales de l'usine adoptent une attitude ambivalente en la matière puisqu'elles se trouvent contraintes d'arbitrer entre les revendications de repos et les majorations salariales associées aux horaires dérogatoires (3).

1) Mécontentements autour du travail le week-end quand il est peu rémunéré

Parmi les situations décrites comme conflictuelles, celles qui portent sur le travail le vendredi après-midi et nuit ainsi que le samedi matin sont les plus courantes.

Quand Etienne est un jeune embauché, il connaît justement sa première mobilisation dans son atelier (le parachèvement) autour du « vendredi nuit ». Jusque-là, il était d'usage que les ouvriers puissent « pré-positionner » leurs RTT sur la plage horaire du vendredi nuit : en faisant 40 heures de travail par semaine (5 jours de 8 heures), les ouvriers accumulaient 2,5 jours de RTT par mois et ils plaçaient en général un RTT un vendredi sur trois quand ils étaient de nuit. Cela leur permettait alors de profiter d'un vrai week-end :

> « Parce que le vendredi de nuit empiète sur le week-end, et donc le temps que vous dormez et que vous vous réveillez, y a déjà tout le samedi après-midi qu'est déjà bien entamé[1545] ».

Ainsi, le vendredi de nuit est un horaire de travail assez contesté car il ne permet pas de gagner plus qu'une autre nuit mais il mord fortement sur le week-end. À l'inverse, un RTT systématique le vendredi de nuit permet de se retrouver en week-end le vendredi matin à 6 h et de profiter d'un « long week-end » selon Etienne.

C'est la raison pour laquelle la suppression de cette pratique à partir de 2013 se traduisit par de nombreux débrayages pour les équipes de nuit le vendredi, comme l'explique le délégué CGT :

> « Donc on n'était pas d'accord et... du coup, on a fait pas mal de grèves. En gros, tous les vendredis de nuit, on appelait à la grève[1546] ».

[1545] Etienne, délégué syndical CGT, entretien le 24 janvier 2019.

[1546] *Idem.*

Cette mobilisation dura près d'un an : fortement suivie au début, elle s'essouffla progressivement. Les débrayages permirent toutefois aux salariés de profiter de fait de leur week-end prolongé encore quelque temps. Même si ce conflit ne fit pas reculer la direction, elle marqua une partie des collègues autour d'Etienne.

Plus largement, ce conflit s'inscrit dans un contexte où la direction cherche régulièrement à faire travailler les équipes des 3x8 également le week-end. Si le travail le samedi matin ne s'est pas traduit par des débrayages importants, il suscite des « crispations » :

> « Ça donnait une crispation, le samedi matin, ça a toujours donné une crispation, parce que les gens ne voyaient jamais les week-ends... vu qu'ils travaillaient le vendredi de nuit... Les week-ends sont comme ça, en gros, on travaille matin, nuit, après-midi. Donc quand on est du matin, et qu'on travaille le samedi matin, on travaille jusqu'à samedi 14 h. Donc notre week-end il commençait de samedi 14 h au lundi 22 h. Donc ils nous bouffaient une partie de notre week-end, même si on avait le lundi... Car ça fait quand même un jour et demi seulement où les gens étaient à la maison avec leur famille. Parce que généralement c'est le week-end qu'on se retrouve en famille. Quand on était de nuit, le mec il sortait à 6 h, le samedi matin. Mais il faut qu'il dorme. Donc il se réveillait... moi, perso, je me réveille à 13 h, mais y en a qui se réveillent à 14 h, 15 h... donc résultat, c'est comme le samedi matin. Et l'après-midi, bah on sort le vendredi soir à 22 h. Donc ça veut dire que, y a déjà plus personne qu'est debout, donc la soirée elle est pas en famille, certes ils ont leur samedi et leur dimanche, mais ils ont que 2 jours limites, parce qu'ils reprennent le lundi matin très tôt, donc du coup ils avaient... un jour et demi, un jour et demi, et un week-end entier.
>
> Alors qu'avant, si t'avais pas ça le samedi matin travaillé, ils arrêtaient le vendredi à 14 h et ils avaient un super week-end, ils avaient le samedi... 'fin, le vendredi après-midi, plus le samedi, dimanche, plus le lundi derrière... et quand ils étaient de nuit, eh bah ils arrêtaient vendredi à 6 h, donc ils avaient tout le vendredi, 'fin, une partie du vendredi... surtout le vendredi après-midi, le samedi, le dimanche et... le lundi matin jusqu'à 14 h. Donc ça générait des bons repos. Et à force de tirer sur la corde, les gens, voilà... c'était crispé, on va dire[1547] ».

Là encore, une plage horaire particulière, ici le samedi matin, soulève un enjeu important pour les ouvriers car il empiète fortement sur le week-end. Contrairement au « vendredi nuit », il ne s'agit pas ici d'un conflit ouvert, mais de tensions et de mécontentements qui sont relatés par Etienne et qui s'avivent quand le samedi matin travaillé devient obligatoire dans le cadre du Compteur Temps Collectif[1548].

[1547] *Idem.*

[1548] Ce dispositif est introduit par l'accord « pour la reconquête des parts de marchés », souvent appelé « accord CTC » (compteur temps collectif) de 2013. Ce texte fut largement discuté et contesté par certains syndicats de Steelonia mais il fût finalement appliqué pendant 3 ans (la durée de l'accord) entre 2014 et 2017. Il s'agit d'une

Le travail le week-end suscite donc bien de nombreux mécontentements quand il fait l'objet de faible rémunération et que les salariés travaillent déjà la semaine complète. Au cours de l'entretien, Etienne raconte un débrayage massif à ce sujet en 2014 :

> « On était de l'après-midi et il voulait nous faire bosser le samedi après-midi. C'était un jeudi... et on avait dit que c'était aberrant. Et y a un ouvrier, même pas un CGT, hein, un ouvrier qu'était un peu brut de corps, qu'est à la retraite maintenant, c'est un ancien... il a appelé tout le monde, et quand il a su ça, il a appelé tout le monde au micro et a dit "les gars, vous arrêtez tout. Vous arrêtez tout, on se réunit devant la ligne B".
>
> Et on s'est réuni devant la ligne B, à la grande stupeur de notre chef de poste qui n'avait rien compris, il dit : "mais qu'est-ce qu'il se passe ? pourquoi vous vous arrêtez tous ?". Là, le Jastin (il s'appelait Jastin), il arrive et il dit au chef de poste : "on s'arrête parce que on ne veut pas faire les samedis après-midi". Alors le chef il compte, il compte tout le monde, tac, tac, tac, il va faire son rapport au chef de service […].
>
> On a été au vestiaire 3 et on attendait. Et ça a duré une heure. Et au bout d'une heure, monsieur Henri est arrivé, et il a fait la stupeur, hein, le stupéfait : "bah les gars, pourquoi vous faîtes grève ?". Alors là, moi j'ai dit : "on ne veut pas bosser le samedi après-midi, c'est bon, quoi, déjà le samedi matin et tout, maintenant le samedi après-midi, stop ! On ne reprendra pas le boulot tant qu'on travaille le samedi après-midi".
>
> Alors ils repartent tout embêtés, ils reviennent une demi-heure plus tard, et puis il fait : "bon bah les gars, c'est bon, samedi après-midi, vous ne travaillez pas". À l'époque, je n'étais pas encore délégué, on a eu une belle ligne dans un tract : "Félicitations aux gars de l'équipe A qui ont, pour une heure de grève, réussi à faire sauter le samedi après-midi que la direction voulait mettre en route" […].
>
> C'est vrai qu'après, ils étaient gonflés à bloc en disant, bah voilà, maintenant si... ils nous font chier, on débraye, on fait une heure et puis voilà. […] Le pire dans tout ça, c'est que l'heure a été payée, hein !
>
> Pauline : Ils ont oublié de la décompter ?
>
> Etienne : Ah non, non, ils n'ont pas oublié. Ils ne l'ont pas enlevée.

---

mesure de flexibilité du temps de travail que la direction de l'époque a voulu imposer pour étendre des plages horaires de travail_sans les payer immédiatement afin de bénéficier de marges de trésorerie supplémentaire. Cet accord prévoyait en effet que quand les salariés en travail posté faisaient plus d'heures que ce que prévoyait leur cycle de travail habituel, seule une partie des heures effectuées (les majorations associées à ces heures supplémentaires, au travail de nuit ou du week-end) leur était payée, tandis que les heures de travail en tant que telles n'étaient pas payées directement mais mises sur un compteur d'heures. En cas de baisse d'activité, les heures du compteur pouvaient être utilisées plutôt que d'imposer du chômage partiel et la direction garantissait qu'à la fin de la durée de l'accord, les heures enregistrées dans le compteur seraient effectivement payées si elles n'avaient pas été récupérées autrement. Les autres catégories de salariés connaissaient des règles différentes mais étaient aussi mises à contribution. Le personnel de bureau voyait leur temps de travail hebdomadaire passer de 39 h 30 à 37 h 30 et perdait 6 jours de RTT sur l'année. Quant aux cadres, le nombre de jours de leur forfait augmentait de 4 jours de travail en plus par an : ils passaient ainsi de 208 jours par an (+ 1 jour de solidarité) à 212 jours (+ 1 jour de solidarité).

Pauline : Ah oui, ils n'ont pas osé ?

Etienne : Ils n'ont pas osé ! (Rires)[1549] ».

Ce récit montre qu'une très large majorité d'ouvriers de cet atelier a refusé de travailler un jour de plus, le samedi après-midi. L'appel au débrayage a un caractère spontané : il n'est pas initié par un responsable syndical, mais par un « ancien », qui n'est « même pas un CGT » et qui a su prendre une initiative et entraîner l'ensemble de ses collègues. Une partie du conflit réside dans le caractère particulier de l'horaire en question : le samedi après-midi est un créneau propice aux activités sociales et familiales, mais il n'est pas majoré comme un dimanche par exemple. Alors qu'à ce moment-là, le samedi matin est déjà travaillé, accepter de travailler l'après-midi reviendrait à se voir rogner tous leurs week-ends : en équipe de matinée jusqu'à samedi 14 h, en équipe de nuit jusqu'à samedi 6 h et désormais en équipe d'après-midi jusqu'à samedi 22 h. C'est sans doute ce qui explique l'unanimité du refus.

Le secrétaire de la CGT raconte une situation similaire où les horaires de travail le week-end furent critiqués. Il s'agit d'un cycle atypique en 3x8 qui avait été négocié pour une durée déterminée au cours de l'hiver précédant l'enquête (2017-2018). En effet, l'entreprise avait souhaité profiter de tarifs d'électricité préférentiels qui nécessitaient de faire tourner les machines – en particulier l'aciérie à la consommation très élevée – certains jours plutôt que d'autres. La direction proposa alors un cycle de travail en 3x8 qui impliquait les week-ends :

> « Dans un souci d'économie, la direction a souhaité mettre en place un cycle de travail dans lequel les ouvriers commençaient la semaine le jeudi, ça faisait jeudi, vendredi, samedi, dimanche, lundi. Parce que l'électricité coûtait beaucoup moins cher le week-end que le lundi et le mardi […]. Et comme ça devait durer 6 ou 7 semaines, on avait carrément négocié un cycle avec des majorations spécifiques à ce truc-là. On a fait ça, on en a parlé avec les mecs et tout, sauf qu'ils s'imaginaient qu'ils allaient avoir plus, et... bon, ils l'ont fait, mais euh... parce qu'ils ont dû venir travailler le samedi après-midi. Et ça, c'est un truc qui ne passe pas ![1550] ».

On comprend ainsi que la CGT avait négocié et validé un cycle de travail atypique qui impliquait donc des week-ends et des majorations « spécifiques ». Cependant, ce cycle fut contesté car les ouvriers estimaient qu'ils ne gagnaient pas assez par rapport à ce qu'il leur coûtait de renoncer à leurs week-ends.

1549 Etienne, délégué syndical CGT, entretien le 24 janvier 2019.

1550 Ivan, délégué syndical CGT, entretien le 24 janvier 2019.

Dans un contexte où les salariés travaillent déjà à temps plein en 3x8, ils ne sont pas prêts à accepter de voir leurs week-ends rognés quand les majorations sont jugées insuffisantes. Toutefois, quand celles-ci sont nettement supérieures, leur attitude change et ils peuvent à l'inverse réclamer de travailler en fin de semaine.

2) L'attrait du travail du « dimanche de nuit » pour les rémunérations associées

Tout travail le week-end ne suscite pas pour autant des réactions hostiles de la part des salariés. Il arrive que ces derniers soient très volontaires pour travailler certains horaires le week-end. J'ai déjà mentionné les équipes de suppléance associées à un mode d'emplois spécifique et une durée de travail plus avantageuse (24 heures au lieu de 35) ou encore le travail en continu avec quatre équipes (cf. supra), mais c'est aussi le cas du travail en poste supplémentaire du dimanche de nuit pour les salariés en 3x8.

D'abord, cet horaire est particulièrement bien majoré puisqu'il cumule en général la majoration du dimanche et celle de la nuit. Ensuite, il est considéré comme moins contraignant que d'autres moments du week-end. Voici ce qu'explique un des délégués CGT de Steelonia :

> « Autant le dimanche de nuit, ça ne les empêche pas d'avoir un week-end : la famille, ils vont se coucher, les enfants vont à l'école, mais le samedi soir et le samedi après-midi... c'est très, très compliqué[1551] ».

À l'inverse du samedi après-midi ou soir, le dimanche de nuit est ainsi vu comme un moment moins central du week-end, un horaire où l'entourage se prépare déjà à la reprise du lundi matin et durant lequel il est donc moins coûteux d'échapper. Enfin, dernier argument, contrairement à la semaine, les chefs sont peu nombreux le dimanche de nuit, ce qui rend le travail plus « tranquille » selon Patrick de la CGC.

Ainsi, contrairement à d'autres postes supplémentaires qui créent des tensions voire des conflits, ces postes-là sont plus aisément acceptés, comme en témoigne le même délégué CGC :

> « Faut user beaucoup de salive, en tant que *manager*, pour aller expliquer aux gens pourquoi on met un 15 postes avec des postes sup', comme on a connu pendant quelques temps. […] Donc ce qu'on fait, c'est qu'ils sont payés plein pot, généralement le dimanche de nuit. […] Le dimanche de nuit, y a des gens ils disent : "bah c'est bien, ça ne m'emmerde pas pour le week-end, je suis tranquille le dimanche de nuit, puis c'est bien payé". Donc là généralement, on trouve assez facilement des volontaires[1552] ».

1551 *Idem.*

1552 Patrick, délégué syndical CGC, entretien le 25 janvier 2019.

Dans cet extrait, on remarque la tension qui existe quand la direction demande de réaliser des postes supplémentaires en plus du cycle de travail existant en 3x8 – « il faut user beaucoup de salive » – car cette demande n'apparaît pas toujours justifiée. Cependant, dans cette situation, les majorations importantes le dimanche de nuit incitent les salariés à accepter de venir travailler ce jour-là. C'est d'ailleurs parce que le dimanche de nuit est assez plébiscité pour améliorer la paye à la fin du mois que les organisations syndicales expriment souvent un avis favorable lors des consultations dans les instances représentatives du personnel : d'après l'inspectrice du travail que j'ai rencontrée, il est assez rare qu'elles s'expriment défavorablement du fait de la popularité de cet horaire.

Au-delà du cas de Steelonia, l'étude des accords révèle aussi que le travail le dimanche de nuit est un horaire qui suscite de vives négociations. Par exemple, dans une entreprise de cartonnage, l'accord stipule :

> « Les DP demandent que puisse être mis en œuvre une organisation différente à la demande des salariés concernés. En effet, après un sondage interne, les salariés préfèrent commencer la semaine le dimanche soir à 21 h [au lieu de lundi à 20 h], pour la terminer la nuit du jeudi au vendredi à 4 h [au lieu de la nuit du vendredi à samedi à 1 h][1553] ».

Dans ce texte conventionnel, la direction cède sur l'horaire mais propose de maintenir la seule majoration pour les heures de nuit (25 %) et non celle pour le travail le dimanche (100 %), ce qui est accepté par les parties signataires. Ainsi l'équation entre un horaire et une majoration reste fragile et fait constamment l'objet de négociations. Dans d'autres entreprises, comme certaines de la logistique ou de l'agroalimentaire, les directions font débuter la semaine de travail des salariés le lundi à 00 h 30 pour éviter de payer les majorations associées au travail le dimanche de nuit.

Ainsi, le week-end est un enjeu de vives conflictualités dans de nombreuses situations. Parfois, ce sont les directions d'entreprise qui cherchent à étendre les horaires de travail contre l'avis des salariés. D'autre fois, ce sont les salariés qui souhaitent travailler, le dimanche de nuit par exemple. Certains moments du week-end sont plus propices aux activités sociales, notamment familiales ou collectives et sont donc les créneaux qui suscitent le plus de mécontentement. Cependant, l'articulation entre la vie sociale et la vie professionnelle est loin d'être le seul critère. En effet, la rémunération supplémentaire associée à ces horaires joue également un rôle déterminant, comme l'illustrent la popularité du travail posté en continu avec 4 équipes et dans une

[1553] Accord d'une entreprise de cartonnage, signé le 4 février 2016.

moindre mesure celle des équipes de suppléance, puisque ces deux organisations des horaires impliquent à chaque fois de travailler fréquemment le week-end.

La régulation du travail dominical et nocturne ne crée pas seulement des tensions entre les salariés d'une part et les directions de l'autre. Elle place également les syndicats dans des positions délicates où ils doivent arbitrer entre le droit au repos des salariés et la possibilité qu'ont ces derniers d'augmenter leurs revenus avec les horaires dérogatoires.

3) Un casse-tête pour les syndicats : la difficile conciliation entre le repos et les majorations salariales

Quand les entreprises recourent aux horaires dérogatoires en échange des contreparties pour les salariés, elles placent les syndicats dans une position délicate. Comme nous l'avons vu pour les syndicats du commerce dans les précédentes parties de la thèse, les organisations syndicales doivent en effet arbitrer entre les revendications en matière de repos – notamment le repos la nuit, le week-end et la limitation de la durée du travail – d'un côté, et la possibilité pour les salariés d'augmenter leurs revenus grâce aux compensations associées au travail dominical et nocturne de l'autre.

L'accompagnement syndical du travail de nuit à Steelonia

Cette position délicate s'observe en premier lieu au sujet du travail de nuit. Les délégués syndicaux dans une entreprise comme Steelonia ne contestent pas frontalement cet horaire alors même qu'ils reconnaissent qu'il a un effet délétère sur la santé des travailleurs (cf. encadré ci-dessous).

Encadré 11 – Un salarié raconte les conséquences sur la santé du travail de nuit

Même si les enquêtés à Steelonia n'ont jamais contesté frontalement le travail de nuit, ils ont toutefois conscience de ses effets délétères sur la santé des salariés. Voici ce que raconte Etienne de la CGT, lui-même en travail posté en 3x8, y compris la nuit :

> « Je n'arrive pas à me coucher à heure fixe [...] Et donc du coup, c'est très difficile... moi j'appréhende ça, parce que je me dis que pour l'instant, ouais, j'ai la santé, je suis jeune, etc., mais j'ai vu beaucoup de mes collègues partir à la retraite, et être épuisés. C'est marqué... c'est marqué physiquement sur eux. On le voit. J'ai deux de mes collègues-là, qui ont fait... y en a un qui a fait un arrêt cardiaque et l'autre a eu des soucis, il a fait un malaise ici y a deux semaines de ça. Il était en « SD », pour vous dire, donc il travaillait samedi, dimanche. Il travaillait que samedi dimanche mais il faisait les nuits, de 18 h à 6 h du matin[1554] ».

Etienne a bien conscience des conséquences à moyen ou long terme du travail de nuit sur la santé des travailleurs, notamment grâce à l'expérience de ses collègues plus âgés que lui. Ce salarié de 38 ans se rassure en estimant que pour l'instant, sa santé lui permet de tenir même si, à partir d'exemples précis, il souligne les effets visibles du travail de nuit sur sa santé. D'abord, il s'agit de troubles du sommeil :

> « La première nuit est très difficile. Quand je me réveille mardi après-midi, je suis très fatigué. Je suis complètement à la ramasse, Pourquoi ? Parce que le lundi vous ne travaillez pas, vous travaillez que le lundi soir... le lundi dans la journée, vous ne travaillez pas. Mais il faut vous lever très tard. Pourquoi ? Imaginez que vous vous levez à 6 h du matin, lundi matin, et que vous prenez la nuit, vous faîtes un tour de cadran. Vous faîtes un tour de cadran, parce que vous sortez à 6 h du matin mardi matin, donc vous n'avez pas dormi pendant 24 heures. […] Vous êtes épuisé. Et le pire, le paradoxe là-dedans, c'est que... quand vous êtes très fatigué, vous ne dormez pas. Vous êtes tellement fatigué que vous ne dormez pas. Et moi ça m'est déjà arrivé d'être très fatigué et de me coucher à 8-9 h parce que je n'arrive pas à dormir, et de me réveiller, il est 13 h. Donc vous voyez la période de sommeil que vous avez... ce n'est rien. Et vous reprenez la nuit à 22 h. Et vous n'arrivez pas à dormir [...]. Et après vous prenez le rythme, tout doucement. Mais arrivé à la fin de la semaine. C'est déjà trop tard, on va dire. Mais au moment où vous prenez le rythme... bah vous arrivez samedi soir, vous n'arrivez pas à dormir. Vous n'arrivez pas à dormir et, euh... vous tournez, vous tournez, vous vous réveillez alors que vous essayez de vous coucher tôt... vous tournez dans le lit et vous... jusqu'à 1, 2 h du matin. 3 h quelquefois. Et du coup, vous vous endormez à partir de là, mais vous êtes complètement décalé le dimanche matin, etc, etc. En gros, on s'en remet jamais, quoi. Les seules fois où on s'en remet c'est quand y a les congés. Quand vous avez 3 semaines de congés, c'est bizarre, hein...

[1554] Etienne, délégué syndical CGT, entretien le 24 janvier 2019.

> c'est... je pense que c'est un côté physique du corps, c'est que quand je suis en congés, je me couche tôt, je me lève plus tard[1555] ».

D'après Etienne, le seul moment où le corps arrive à véritablement récupérer, c'est pendant les congés annuels où il est possible de casser le cercle vicieux du constant décalage horaire et de récupérer le sommeil en retard. Pourtant, lui ne se considère pas comme le moins bien loti, car certains de ses collègues dorment encore moins et vont travailler sans plus percevoir la fatigue, même si, bien sûr, le corps « est marqué » de bien d'autres manières.

C'est également dans les pratiques quotidiennes de consommation que les effets du travail de nuit s'observent. Par exemple, pour ce qui est de l'alimentation, Etienne explique :

> « Le gars qui travaille la nuit ne mange pas aux heures fixes, il mange n'importe quoi, parce que, voilà, il est tellement fatigué, il a pas envie de se faire à bouffer, donc du coup, bah si y a pas quelqu'un pour lui faire à manger, bah... il mange n'importe quoi, il ouvre le frigo, il mange ce qu'il y a... je vous le dis parce que je suis comme ça[1556] ».

De même, il a également conscience que la consommation de tabac augmente en général avec le travail de nuit :

> « Moi je suis fumeur, le fumeur [travaillant la nuit] qui se lève à 9 h, le lundi matin, bon certes, il a ses heures de sommeil, donc ça va, c'est cool pour lui. Il commence à fumer, il fume toute la journée, arrivé 22 h aux pauses de travail, fumer, fumer, fumer, jusqu'à 6 h du matin. Le mec il a passé 24 heures à fumer. Après bon, c'est de sa faute, il fume. Mais voilà, je veux dire... la plupart des gens, c'est ça. De nuit, on est complètement décalé donc on fait n'importe quoi[1557] ».

Ainsi, même si les représentants du personnel ne questionnent, ni ne contestent le travail de nuit à Steelonia, ils ont bien conscience de ses effets délétères sur la santé des travailleurs.

En effet, les organisations syndicales de ce grand site industriel ne questionnent pas le travail de nuit et ne proposent aucune réflexion préventive pour éviter les risques sanitaires largement connus au sujet du travail de nuit régulier. Pour justifier leur position, ils expliquent qu'ils ont peu de prise sur le sujet. C'est ce dont témoigne Ivan de la CGT :

> « Pauline : Et au niveau de la CGT, y a-t-il une élaboration collective ou des revendications qui sont faites sur les conséquences pour les salariés du travail de nuit ?
>
> Ivan : On ne peut pas, qu'est-ce que vous voulez qu'on fasse ? La CGT... les organisations syndicales, n'ont pas la main sur l'organisation du travail. C'est le patron qui décide[1558] ».

1555 *Idem*.

1556 *Idem*.

1557 *Idem*.

1558 Ivan, délégué syndical CGT, entretien le 24 janvier 2019.

Comme l'organisation du travail est à la discrétion de l'employeur qui peut choisir de mobiliser de manière régulière le travail de nuit, les syndicats estiment qu'il n'est pas de leur ressort de modifier cet état de fait. Cependant, chaque modification des rythmes de travail est bien discutée au sein des instances de représentation du personnel et le travail de nuit comme du dimanche est également soumis au regard de l'inspection du travail. Si la position d'accompagnement du travail de nuit fait l'unanimité parmi les représentants de salariés, c'est bien parce qu'il est bien plus rémunérateur que les heures de journée. Les cycles de travail qui impliquent des heures de nuit ou le dimanche sont donc loin d'être contestés par les organisations syndicales du site du fait qu'ils sont associés à un coefficient d'adaptation élevé et donc à une rémunération qui l'est d'autant plus. Les représentants syndicaux cherchent donc à augmenter le coefficient pour chacun des cycles de travail plutôt qu'à limiter le recours au travail la nuit ou le dimanche.

Les attitudes différenciées des syndicats face à l'arbitrage entre repos et salaire majoré

Les organisations syndicales du site industriel de Steelonia adoptent des attitudes différenciées pour arbitrer entre les revendications en matière de repos et les majorations de salaires obtenues grâce aux horaires dérogatoires.

La CGC et (de manière plus nuancée) la CFDT du site estiment que, quand l'entreprise a momentanément besoin d'augmenter la production, toutes les plages horaires peuvent potentiellement être travaillées à condition que les majorations soient suffisantes. Ainsi, le représentant de la CGC l'indique clairement :

> « Si l'entreprise, elle en a besoin et qu'y a des clients qui attendent des tonnes, on va bosser un jour férié, c'est pas une chose qui me choque, à partir du moment où y a des compensations qui sont prévues... Ici, il y a tendance à négocier tout ce qu'on peut négocier, donc souvent y a des primes supplémentaires qui sont accordées, des choses comme ça... On fait ce qu'il faut pour faire venir les gens[1559] ».

D'après lui, « tout » est donc négociable et l'enjeu consiste donc à bien négocier, ce qui permet à l'entreprise de satisfaire ses clients et aux salariés d'avoir d'importantes majorations salariales. Il poursuit :

> « Par contre, quand vous demandez de faire des vendredis après-midi ou des vendredis de nuit en poste sup', ça grogne beaucoup. Parce que le vendredi... il peut y avoir soirée avec les copains. Les postes le samedi matin voire le samedi après-midi, ce sont des choses sur lesquelles la CGT est complètement opposée. Il est hors de question de monter des postes

[1559] Patrick, délégué syndical CGC, 25 janvier 2019.

> sup’ les jours fériés, pareil, on a chaque fois des vetos de la CGT... Bon bah oui, les jours fériés... c'est fait pour être payé double ! (Rires)[1560] ».

Si ce délégué remarque que certains horaires de travail sont peu populaires du fait des occupations extra-professionnelles dédiées en général à ces créneaux (la « soirée avec les copains » le vendredi soir), il rajoute que le critère principal reste pour lui le niveau de majorations : l’intérêt des jours fériés est donc bien d’être payés double ! Il se distingue ici fortement de la CGT qui serait, d’après lui, opposée systématiquement à certains postes supplémentaires, comme ceux des jours fériés justement. À l’inverse, il défend une position qu’il considère comme plus pragmatique et qui fait dépendre le travail tel ou tel jour du niveau des majorations.

La position de la CGT est en effet plus ambivalente. Loin d’être opposés par principe au travail à certains horaires particuliers comme la nuit ou le dimanche, les délégués manifestent toutefois un malaise avec les nombreuses heures supplémentaires proposées par la direction à certains moments. Voici par exemple ce qu’explique Ivan, délégué CGT :

> « On n'est pas pour les postes supplémentaires. En général, on met en avant les repos et les embauches pour permettre justement la prise de repos... Enfin, les gens travaillent assez comme ça, hein. Je vous garantis que les aciéristes en 2018, ils ont travaillé 17 postes par semaine. 17 postes ! Ils ont dû inverser les tournées en fait, pour respecter le temps légal du repos entre deux cycles. Ils commençaient le lundi à 6 h, ils travaillaient jusqu'au samedi à 14 h, et ils faisaient encore un poste sup’ le dimanche de nuit, de 22 h à 6 h. Vous imaginez ce que ça fait ? Ça fait des semaines de 48 heures. Sauf que... c'est la même équipe, comme le sens des tournées, c'est après-midi, matin, nuit, ce sont ceux qui finissaient le matin, le samedi, qui recommençaient le dimanche à 22 h... Donc y a que 32 heures entre le samedi 14 h et le dimanche 22 h, donc ils ont inversé le sens des tournées, pour que ce ne soit pas la même équipe... et que ça rentre dans les 35 heures de repos hebdomadaire. Alors les mecs, ils allaient à la paye, je vous raconte pas comment, entre la génération des repos et les majorations des dimanches... ils étaient morts, quoi. Donc ils ont fait ça quelques mois et puis après, ils en pouvaient plus[1561] ».

Ce passage décrit un moment intense de production où les équipes en 3x8 avaient 2 postes supplémentaires : le samedi matin et le dimanche nuit, ce qui implique en effet que deux semaines sur trois, les ouvriers étaient à 48 heures (6 jours x 8 heures de travail). Afin de souligner le caractère extrême de cette situation, le délégué explique qu’il a alors fallu modifier les règles usuelles du fonctionnement en 3x8 pour respecter le Code du travail. Il indique également l’ambivalence d’une telle configuration : d’un côté les ouvriers « vont à la paye » c’est-à-dire voient leurs revenus

1560 *Idem.*

1561 Ivan, délégué syndical CGT, entretien le 24 janvier 2019.

fortement augmenter de manière provisoire, de l'autre, ils sont très fatigués et il serait préférable selon lui d'avoir plus de repos et des embauches pour effectuer la production supplémentaire.

Ainsi, sans forcément oser mettre au premier plan les revendications liées au repos – semaine de 32 h, limitation du travail le week-end et de nuit – qui pourraient être vues comme contradictoires avec l'aspiration d'une partie des salariés d'augmenter leur rémunération par les heures supplémentaires et les horaires dérogatoires, les représentants de la CGT tentent malgré tout de ne pas renoncer aux exigences de repos et d'embauche.

Il existe donc diverses positions syndicales qui traduisent les difficultés des représentants du personnel à concilier les revendications en matière de repos et de salaire à partir du moment où le travail de nuit et du dimanche devient un des moyens courants pour les salariés d'augmenter leurs revenus mensuels.

Conclusion du septième chapitre

L'étude des accords collectifs se révèle particulièrement intéressante pour comprendre comment le travail de nuit et du dimanche est effectivement mobilisé et régulé au sein des entreprises. Elle permet alors d'appréhender cette pratique non seulement comme une *norme juridique* qui a été régulièrement encouragée par le législateur depuis les années 1980, mais également comme une *norme sociale* négociée au sein des entreprises (Thoemmes, 1999). Elle a fait émerger trois principaux résultats.

D'abord, le recours régulier aux horaires dérogatoires résulte en grande partie de « l'avènement du temps des marchés » (Thoemmes, 2006). Certes, le travail dominical et nocturne est souvent naturalisé comme le produit de certains « métiers » et le niveau de contreparties comme le simple résultat de la « pénibilité » de ces horaires. Cependant, les textes conventionnels d'une part et la monographie d'entreprise d'autre part ont montré les limites de ces explications. En effet, le recours aux horaires dérogatoires dépend très largement des impératifs de rentabilité économique et des choix organisationnels réalisés par les entreprises pour s'imposer sur les marchés. D'ailleurs, la séparation entre la logique de métiers et celle de marchés mérite d'être questionnée, tant le capitalisme définit toujours les activités professionnelles au regard des conditions de marchés.

Ensuite, l'analyse des accords collectifs a révélé que le travail de nuit et du dimanche constitue bien des horaires dérogatoires au sens où ils font l'objet de règles particulières qui les distinguent des autres, notamment en matière de rémunération. Dans cette perspective, ces horaires

ne sont pas banalisés et donnent lieu à différents modes d'emplois. Cependant, ces derniers ne s'accompagnent pas tous de protections équivalentes pour les salariés concernés. En particulier, les *horaires dérogatoires ordinaires* associent le recours fréquent au travail dominical et nocturne à de faibles compensations. L'échantillon étudié n'est pas diachronique et comprend uniquement des textes signés en 2016, ce qui ne permet pas de mesurer les évolutions dans le temps, notamment de ce mode d'emplois. Toutefois, cette étude révèle une dynamique de banalisation des horaires dérogatoires en mettant au jour une corrélation négative entre la fréquence de ces horaires et le niveau des compensations associées.

Enfin, le dernier résultat découle du deuxième : en tant qu'horaires dérogatoires qui fournissent des compensations spécifiques, notamment dans le cas des *horaires dérogatoires rémunérateurs*, le travail de nuit et du dimanche constitue un puissant outil d'individualisation salariale. De ce fait, les contreparties associées à ces horaires accroissent non seulement les inégalités salariales entre les entreprises, mais également en leur sein entre des salariés qui occupent des postes de travail similaires. Cette *différenciation salariale horizontale* selon les horaires pratiqués affecte aussi les relations sociales en entreprise. En effet, ces horaires créent souvent des tensions et des conflits entre les salariés et les directions d'entreprise, en particulier quand les contreparties associées sont faibles. Cependant, ces lignes de fracture ne s'observent pas seulement entre la hiérarchie et les salariés : elles passent aussi au sein des organisations syndicales tiraillées entre les exigences de repos d'un côté et les perspectives de salaires majorés de l'autre.

Conclusion de la troisième partie : les compensations au travail de nuit et du dimanche, facteur de différenciation horizontale du salariat.

Cette partie offre un éclairage nouveau dans deux champs distincts de la littérature sociologique. Par rapport aux travaux sur les horaires atypiques, le chapitre 6 a souligné l'importance de prendre en compte l'existence (ou non) de compensations pour le travail dominical et nocturne car cette variable contribue à structurer les pratiques temporelles. Selon que ces horaires sont dérogatoires (associés à des compensations) ou plutôt ordinaires (sans aucune contrepartie spécifique), l'emprise temporelle du travail des salariés et leur autonomie dans la détermination de leurs horaires ne sont pas les mêmes. En ce sens, l'absence de compensation pour le travail de nuit ou du dimanche constitue bien une pratique discriminante.

Au regard de la littérature sur les rémunérations, le chapitre 7 a montré que les horaires dérogatoires participent à l'individualisation des salaires. L'augmentation sensible des revenus d'une fraction des salariés grâce à leurs horaires joue le même rôle que les primes sur objectifs du salarié « méritant » étudié par Sophie Bernard dans le secteur bancaire (Bernard, 2020). Ces travailleurs sont incités à « faire leur salaire » (*ibid*) en acceptant certains horaires dérogatoires.

Or, ces deux profils – les salariés dominicaux et nocturnes privés de compensation d'une part et ceux qui augmentent leurs rémunérations grâce à ces horaires d'autre part – contribuent ensemble au « nouvel esprit du salariat » (*ibid*). Les premiers représentent surtout des travailleurs autonomes qui ne comptent pas leur temps de travail. Pour eux, la relation salariale est vécue sur un mode suffisamment individualisé pour que le travail de nuit ou du dimanche perde finalement son caractère dérogatoire. Quant aux salariés qui profitent des contreparties associées à ces horaires pour augmenter leur salaire, l'individualisation des rémunérations accroît les inégalités salariales entre les entreprises et également en leur sein, entre des travailleurs qui occupent des postes de travail similaires. Là aussi, la relation salariale est alors moins régulée selon des règles collectives qui concernent l'ensemble du salariat, mais plutôt en fonction d'un ensemble de règles variées qui changent d'une entreprise voire d'un service ou d'un atelier à l'autre.

Ainsi, cette partie montre que la régulation du travail dominical et nocturne – en tant qu'horaires dérogatoires – accroît la différenciation horizontale du salariat. Derrière ce terme, j'entends le développement d'inégalités horizontales au sein du salariat, sans que ce mécanisme ne

produise des catégories homogènes de salariés (comme dans le cas de la segmentation). Or, cette différenciation se déploie selon deux dimensions : d'abord sur le plan temporel comme en témoignent les salariés privés de compensation et ensuite, en matière de rémunération, avec les niveaux variés de contreparties dont bénéficient les salariés qui travaillent la nuit et le dimanche.

Conclusion générale

Cette thèse a montré que le travail de nuit et du dimanche constitue bien une « exception ordinaire ». D'une part, ces horaires jouissent d'un statut particulier car la norme juridique, sociale et statistique reste bien celle du repos quotidien la nuit et hebdomadaire le dimanche. Mais d'autre part, ils concernent une frange grandissante de salariés et surtout sont de plus en plus définis comme des *horaires à négocier* dans le quotidien de l'activité conventionnelle des entreprises. Ainsi, cet oxymore traduit le caractère dérogatoire de ces horaires qui ne sont ni strictement interdits, ni totalement autorisés, mais qui sont le plus souvent soumis à des règles spécifiques. Cependant, les frontières des horaires dérogatoires sont à la fois fluctuantes et fragiles. Parfois, cette notion inclut des plages horaires plus étendues que le dimanche et la nuit car elle englobe également le samedi ou les extrémités de la journée. D'autres fois, même le travail dominical et nocturne perd son caractère dérogatoire quand il s'inscrit dans le quotidien des salariés sans faire l'objet d'aucune compensation spécifique. En ce sens, la définition des horaires dérogatoires n'est pas purement juridique, mais renvoie à la légalité ordinaire que les acteurs construisent dans les entreprises (Ewick et Silbey, 1998).

La thèse a permis d'appréhender les horaires dérogatoires sous trois angles différents. D'abord, la première partie s'est intéressée au travail dominical et nocturne au regard des règles de droit et de leur évolution. Les horaires dérogatoires illustrent précisément la malléabilité des règles du Code du travail. Loin d'être unilatéralement protectrice, la règlementation du repos hebdomadaire le dimanche et quotidien la nuit comprend dès son origine des dérogations légales qui ont évolué en fonction de la capacité de certains secteurs d'activité à faire entendre leurs spécificités et les contraintes économiques qui pèsent sur les entreprises (chapitre 1). Or, cette réversibilité du droit s'observe aussi dans les mobilisations juridiques car la multiplication des dérogations au repos dominical dans le commerce de détail découle des victoires judiciaires des organisations syndicales qui, par un effet de *retour de bâton*, ont incité certaines grandes enseignes à réclamer – avec succès – de nouvelles exceptions légales en leur faveur (chapitre 2).

La deuxième partie de la thèse a étudié les horaires dérogatoires comme un enjeu des relations professionnelles. Dans le grand commerce parisien, les principaux syndicats et les employeurs s'opposent de manière durable et frontale autour de l'extension des plages horaires travaillées. Alors que les premiers estiment que la limitation de l'amplitude et des plages horaires potentielles – et pas seulement effectives – représente la meilleure protection pour borner l'emprise

du travail dans la vie des employés du commerce, les seconds ont cherché au contraire à étendre régulièrement les plages horaires travaillées jusqu'à revendiquer une ouverture sept jours sur sept jusqu'à minuit (chapitre 3). L'intensification de ce conflit donne à voir comment chacune des parties déploie des stratégies différenciées. Du côté syndical, les organisations misent sur l'unité syndicale afin de renforcer la légitimité de leurs actions et de leur combat (chapitre 4). Quant aux représentants de direction, ils parviennent à trouver des interlocuteurs non seulement au sein du pouvoir, mais également dans les entreprises, ces derniers étant à même de marginaliser les représentants syndicaux historiquement opposés au travail dominical et nocturne (chapitre 5). Ces deux stratégies – de regroupement d'une part et de contournement d'autre part – sont des manœuvres classiques de l'action syndicale et patronale qui ne sont pas spécifiques aux horaires dérogatoires. Cependant, l'intensité et la durée des conflits autour du travail dominical et nocturne dans le grand commerce parisien ont donné à voir avec précision les logiques de leurs actions concurrentes.

Enfin, la troisième partie de la thèse a éclairé les horaires dérogatoires sous le prisme d'une sociologie des rémunérations et du salariat. Une fraction minoritaire des salariés ne perçoit aucune compensation pour le travail dominical et nocturne que ce soit sous forme de repos ou de salaire. Or, ces salariés ont un profil spécifique puisqu'ils connaissent une emprise très élevée de leur travail sur leur temps de repos tout en étant bien plus « libres » de fixer eux-mêmes leurs horaires (chapitre 6). Quand les contreparties associées à ces horaires existent, celles-ci constituent un puissant outil d'individualisation salariale, tant du point de vue des rémunérations que des collectifs de travail (chapitre 7).

De manière transversale à ces regards portés sur le travail de nuit et du dimanche, cette thèse offre trois résultats de recherche.

D'abord, la notion d'horaires dérogatoires permet de spécifier celle d'horaires atypiques. Si cette dernière se définit avant tout à partir de l'éloignement à la norme statistique, celle d'horaires dérogatoires renvoie également à la norme juridique et sociale. De ce point de vue, l'intérêt de cette notion est triple. Premièrement, elle souligne que l'existence de contreparties est une pratique discriminante dans le salariat qui mérite d'être prise en compte et que l'étude des seuls horaires « atypiques » ne permet pas d'observer. Ensuite, cette notion invite à prendre en compte les niveaux variés de compensations qui peuvent affecter sensiblement les rémunérations des salariés. En ce sens, les horaires dérogatoires participent à l'individualisation de la relation salariale, au même titre

que la multiplication des primes (Bernard, 2020). Enfin, cette notion offre à comprendre pourquoi le travail dominical a fait l'objet d'une intense conflictualité dans le commerce du détail. En effet, dans ce secteur, le travail le samedi n'a aucun caractère dérogatoire et les organisations syndicales ont historiquement craint que l'extension du travail dominical s'accompagne d'une banalisation de cet horaire au même titre que le travail le premier jour du week-end.

Le deuxième résultat de cette thèse est d'avoir fait émerger la spécificité du commerce par rapport aux autres secteurs d'activité quant aux conflits et négociations sur le travail dominical et nocturne. Contrairement à l'étude de J.-Y. Boulin et L. Lesnard sur « les batailles du dimanche » (Boulin et Lesnard, 2017), l'enquête a été attentive au fait que les salariés du commerce sont loin d'être représentatifs des travailleurs dominicaux malgré la grande médiatisation de ces questions dans ce secteur. En fait, la particularité des travailleurs du commerce à ce sujet est surtout d'avoir été au cœur de « conflits polanyiens » (Silver, 2003) à l'audience médiatique large, c'est-à-dire de luttes sur l'éventuelle marchandisation des plages horaires nocturnes et dominicales. À l'opposé, comme l'ont montré le cas de Steelonia et dans une moindre mesure les accords d'entreprise, ces horaires suscitent régulièrement – mais sans attirer l'attention médiatique – des « conflits marxiens » portant sur le niveau de rémunération associée dans les entreprises des autres secteurs. En ce sens, les attitudes des représentants syndicaux que nous avons rencontrés dans le commerce d'une part et dans l'usine sidérurgique de Moselle d'autre part sont franchement distinctes : alors que les premiers voyaient dans le refus de travailler le dimanche ou la nuit le meilleur moyen de défendre les salariés, les seconds estimaient que la défense des salariés passait surtout par la revendication de majorations les plus significatives pour ces horaires.

Les conflits polanyiens sur le travail dominical et nocturne dans le commerce ont deux particularités qui méritent d'être soulignées. D'abord, les organisations syndicales du commerce ont mobilisé très activement le droit. En la matière, la thèse a beaucoup insisté sur la foisonnante multiplication des dérogations au repos hebdomadaire dominical dans le commerce. Cependant, cette dynamique s'explique aussi parce que le législateur a régulièrement refusé d'étendre largement les dérogations en la matière comme il l'a fait dans l'industrie dans les années 1980, notamment du fait de l'opposition farouche d'un petit patronat très important dans ce secteur et confronté à la concurrence des grandes enseignes qui ont soutenu, pour l'essentiel, l'extension des horaires. Le pouvoir exécutif ou législatif a privilégié à chaque fois la réponse au coup par coup aux différentes revendications patronales, déplaçant régulièrement les distorsions de concurrence… et les lieux où éclatèrent des conflits polanyiens. Ensuite, ces conflits ont comme second trait caractéristique d'avoir placé à plusieurs reprises les organisations syndicales dans une position délicate par rapport

aux salariés. Dans son enquête sur les « 12 heures » à l'hôpital, Fanny Vincent avait révélé une situation similaire où les salariés ralliaient un dispositif d'organisation du temps de travail proposé par leur direction et ce malgré l'opposition syndicale à ce sujet (Vincent, 2016). Cependant, dans le cas des conflits polanyiens dans le commerce, la mobilisation d'une fraction des salariés pour le compte de leurs directions a pris une ampleur tout à fait inédite, au point que ces dernières choisirent à plusieurs reprises de faire des salariés volontaires pour travailler le dimanche ou la nuit, les véritables porte-paroles d'un mouvement en faveur de l'extension des horaires de travail. Ainsi, ces conflits percutèrent frontalement la légitimité des syndicats à agir « au nom des salariés ».

Enfin, la thèse montre l'intérêt d'analyser ensemble les dynamiques d'exploitation et de marchandisation pour comprendre l'évolution du capitalisme contemporain. En effet, la distinction entre les conflits marxiens et polanyiens ne doit pas nous conduire à opposer ces deux logiques, mais plutôt à penser leur articulation. Ce travail a pour ambition de montrer que l'étude du salariat gagne à croiser la question de la *frontière* de la « marchandise fictive » (Polanyi, 1944, p.233) qu'est la force de travail et celle de son *prix,* les deux se co-construisant.

D'un côté, les conditions d'exploitation déterminent le degré de marchandisation de la force de travail, c'est-à-dire l'emprise potentielle du travail dans la vie des travailleurs. En l'occurrence, la principale raison mise en avant par les salariés du commerce – comme de Steelonia d'ailleurs – pour travailler le dimanche ou le soir est bien leur volonté d'augmenter leur salaire dans un contexte où celui-ci leur paraît insuffisant sans les horaires dérogatoires. Dans ce secteur où l'extension des horaires de travail est depuis longtemps conflictuelle, on comprend pourquoi les employeurs ont massivement eu recours aux emplois à temps partiel – et au salaire tout aussi partiel – pour augmenter l'amplitude d'ouverture de leurs magasins. Ainsi, on peut faire l'hypothèse que plus les conditions d'exploitation seront dures pour les salariés, plus ceux-ci chercheront à accroître l'étendue de la force de travail comme marchandise afin d'augmenter leur rémunération par ce biais.

De l'autre, la marchandisation de la force de travail affecte les formes d'exploitation de deux manières. D'abord, la marchandisation est une condition pour l'exploitation. Il est nécessaire que la force de travail – le dimanche, la nuit ou autre – puisse être l'objet d'un échange marchand dans le cadre de la relation salariale pour que démarre le domaine de l'exploitation. Ensuite, la marchandisation de la force de travail passe aujourd'hui par une extension de la logique marchande comme mode de régulation de la relation salariale, au détriment des (ou de) règles collectives. En ce sens, cette marchandisation accrue de l'usage de la force de travail accroît les inégalités au sein

du salariat et participe à une individualisation – ou à une atomisation comme sur les marchés – de la relation salariale. Si le premier lien établi entre marchandisation et exploitation est la caractéristique même du salariat qui transforme le travail en marchandise, le second correspond quant à lui à une tendance actuelle du capitalisme contemporain.

Au terme de cette réflexion, la thèse a contribué à quatre champs de la sociologie.

En faisant circuler des notions entre différents espaces disciplinaires et nationaux, ma recherche doctorale offre deux apports à la sociologie du droit. D'abord, j'ai éprouvé la thèse de l'ambivalence, initiée par des juristes marxistes et aujourd'hui marginale dans le champ du droit contemporain, au prisme d'une analyse sociologique de la règlementation des horaires dérogatoires. J'ai montré que les règles de droit du travail n'avaient jamais été pleinement favorables aux salariés. En prenant au sérieux la thèse de l'ambivalence, j'ai pu relativiser l'optimisme qui caractérise la sociologie du droit quant à la nature du Code du travail, et contrer l'idée couramment admise d'un droit du travail uniformément protecteur des salariés au moins jusque dans les années 1980. Outre ce déplacement disciplinaire du droit à la sociologie, j'ai également proposé de saisir une notion largement débattue parmi les chercheurs en sciences sociales aux États-Unis et jusqu'alors ignorée en France : le *retour de bâton*. Elle désigne un processus par lequel des victoires judiciaires peuvent entraîner une mobilisation intense de la partie adverse et se transformer *in fine* en revers politique. Mon étude de cas empirique a établi l'intérêt de cette notion dans d'autres contextes que celui des États-Unis, auquel elle est très largement rattachée en raison des spécificités du système judiciaire de ce pays.

La thèse contribue également à la sociologie des relations professionnelles – et plus précisément à la sociologie du syndicalisme – en mettant en lumière les cadres intersyndicaux, particulièrement peu étudiés, et pourtant fréquents du fait de l'éclatement du paysage syndical français et de la fragilisation de ses organisations. La socio-histoire du Clic-P a révélé deux mécaniques en tension à même d'expliquer la force et la faiblesse de ce cadre d'action. D'une part, la mise en commun des ressources offre aux acteurs syndicaux l'opportunité de se déployer à une échelle plus importante et de gagner en légitimité. D'autre part, le succès de l'intersyndicale la positionne comme une potentielle concurrente aux organisations syndicales, susceptible de leur faire de l'ombre et de porter un discours dissonant – ou tout du moins décalé – par rapport à ce qui est défendu par chacune d'entre elles. L'étude d'une intersyndicale particulière, exceptionnellement visible du fait de ses victoires judiciaires retentissantes, permet de comprendre le fonctionnement autrement plus discret de la majorité des intersyndicales. Si l'entrée par une

organisation est souvent le moyen privilégié pour étudier le syndicalisme, l'analyse d'une intersyndicale élargit la focale, invitant à penser les dynamiques qui traversent l'arène syndicale dans son ensemble.

Enfin, ma thèse a proposé un double apport à la sociologie du salariat. Le premier prolonge et complexifie la critique adressée par Anne-Sophie Beau aux travaux des sociologues faisant remonter la précarité de l'emploi aux années 1970. Étayant la thèse de l'ancienneté de la flexibilité (Beau, 2004), j'explore cependant la façon dont les formes de flexibilité se déplacent. J'étudie ainsi le passage – dans le grand commerce parisien – de conflits autour de la « semaine des deux dimanches » à des luttes autour de la suppression de tout repos dominical. Le deuxième apport de ma thèse à la sociologie du salariat concerne l'analyse des rémunérations. Si l'individualisation des rémunérations a fait l'objet d'un grand nombre de travaux, la thèse propose une étude inédite de la façon dont les horaires dérogatoires participent activement à cette dynamique. En proposant la notion des différenciations horizontales, j'ai montré que les horaires dérogatoires généraient des inégalités entre salariés d'une même catégorie socioprofessionnelle selon qu'ils travaillent ou non la nuit et le dimanche, et fragilisaient ainsi les collectifs de travail. Ce processus participe bien à une individualisation de la relation salariale et par voie de conséquence au « nouvel esprit du salariat » tel que l'a analysé Sophie Bernard (2020).

Le quatrième et dernier apport de cette thèse consiste en une contribution empirique et théorique au marxisme sociologique proposé par Michaël Burawoy et Erik Olin Wright (2002). J'ai montré que le prisme qu'ils adoptent était particulièrement utile pour comprendre les dynamiques contemporaines du salariat. Cependant, M. Burawoy et E. Wright considèrent que l'exploitation et la marchandisation se déploient dans des sphères distinctes et surtout que la première joue un rôle désormais secondaire par rapport à la seconde. À l'inverse, ma thèse a montré l'intérêt de croiser l'analyse de l'exploitation et celle de la marchandisation pour comprendre l'évolution de la relation salariale. En particulier, j'ai montré que la marchandisation accrue de la force de travail ne pouvait se comprendre sans saisir l'évolution des conditions d'exploitation des salariés, offrant un prolongement critique au cadre théorique de ces deux sociologues.

Dans cette perspective, cette thèse se présente comme une étude de cas d'un phénomène plus large. Elle pourrait d'ailleurs être prolongée en appliquant ce cadre théorique à d'autres enjeux au cœur des conflictualités sociales du monde du travail. Par exemple, le droit à la retraite est lui aussi à l'origine de nombreux mouvements de grèves et a suscité une inflation législative depuis les années 1990. Or, la question des retraites s'inscrit dans une double dynamique de marchandisation

accrue de la force de travail, que ce soit au niveau de la frontière du domaine marchand (avec le report de l'âge légal de départ à la retraite) ou dans le mode de régulation dont la logique marchande prend un poids grandissant (notamment avec les retraites complémentaires). Dans le même temps, le droit à la retraite est profondément lié à la répartition des richesses entre le capital et le travail et donc aux formes d'exploitation contemporaines.

Une seconde piste de recherche réside dans l'étude des rapports sociaux de sexe à l'œuvre dans l'extension des horaires dérogatoires. S'il a été montré que les femmes étaient largement surreprésentées dans les emplois à temps partiel, les inégalités de genre sont difficiles à saisir au seul prisme des horaires dérogatoires. L'étude des différents modes d'emplois associés au travail nocturne et dominical a fait émerger une forte logique sectorielle qui recoupe en grande partie la répartition sexuée des emplois, en particulier pour les équipes dédiées au travail le weekend. Ainsi, les équipes de suppléance dans l'industrie contrastent franchement avec les équipes de fins de semaine dans le commerce encouragées par la loi Macron : les premières garantissent des droits aux salariés – en matière de rémunération et de possibilités de retour à temps plein en semaine – bien supérieurs aux secondes. Cependant, qu'en est-il des autres modes d'emplois nocturnes et dominicaux ? Il s'agirait d'étudier comment les dynamiques de marchandisation et d'exploitation de la force de travail s'articulent à celle du genre.